



TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI
Ekonomická fakulta



PODNIKATELSKÉ PROSTŘEDÍ A ANALÝZA TRHU PRÁCE NA MLADOBOLSLAVSKU

Diplomová práce

Studijní program: N6208 – Ekonomika a management

Studijní obor: 6208T085 – Podniková ekonomika

Autor práce: **Bc. Michaela Drozdová**

Vedoucí práce: PhDr. Ing. Lenka Sojková, Ph.D.





THE BUSINESS ENVIRONMENT AND ANALYSIS OF LABOUR MARKET IN THE REGION OF MLADÁ BOLESLAV

Diploma thesis

Study programme: N6208 – Economics and Management

Study branch: 6208T085 – Business Administration

Author: **Bc. Michaela Drozdová**

Supervisor: PhDr. Ing. Lenka Sojková, Ph.D.



ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Michaela Drozdová**
Osobní číslo: **E12000066**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika**
Název tématu: **Podnikatelské prostředí a analýza trhu práce na Mladoboleslavsku**
Zadávací katedra: **Katedra ekonomie**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Stanovení cílů a výzkumných předpokladů práce
2. Charakteristika tržního prostředí, trhu práce a nezaměstnanosti
3. Podnikatelské prostředí a nezaměstnanost na Mladoboleslavsku
4. Spolupráce škol a výrobních podniků a její vliv na nezaměstnanost
5. Formulace závěrů, ověření výzkumných předpokladů, doporučení

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **65 normostran**

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

HUČKA, M., E. KISLINGEROVÁ, M. MALÝ a aj. Vývojové tendence velkých podniků. Podniky v 21. Století. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-198-7.

BUCHTOVÁ, B., et al. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8.

BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Slon, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

ŠAFRÁNEK, L. Nezaměstnanost: jak ji neznáme a jak jí čelit. Praha: Orego, 2011. ISBN 80-875-2803-4.

LAYARD, L., S. NICKELL a R. JACKMAN. Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market. 7th ed. New York: Oxford University Press, 2005. ISBN 0-19-927916-0.

ROMER, D. Advanced macroeconomics. 3rd ed. New York: McGraw-Hill, 2006. ISBN 0-07-287730-8.

Elektronická databáze článků ProQuest (knihovna.tul.cz).

Vedoucí diplomové práce:

PhDr. Ing. Lenka Sojková, Ph.D.

Katedra ekonomie

Konzultant diplomové práce:

Ing. Miroslava Lungová, Ph.D.

Katedra ekonomie

Datum zadání diplomové práce:

31. října 2013

Termín odevzdání diplomové práce:

7. května 2014



doc. Ing. Miroslav Žižka, Ph.D.
děkan



prof. Ing. Jiří Kraft, CSc.
vedoucí katedry

V Liberci dne 31. října 2013

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé diplomové práce a konzultantem.

Současně čestně prohlašuji, že tištěná verze práce se shoduje s elektronickou verzí, vloženou do IS STAG.

Datum:

Podpis:

Anotace

Diplomová práce se zaměřuje na problematiku nezaměstnanosti na Mladoboleslavsku a možnosti ovlivnění její míry. Dopodrobna se zabývá podnikem Škoda Auto, a.s., který je největším místním zaměstnavatelem a má tak na zdejší nezaměstnanost obrovský vliv. Hlavním cílem je zhodnocení spolupráce škol a podniků v tomto regionu, což je aspekt, který s nezaměstnaností úzce souvisí a může ji výrazným způsobem ovlivnit. Práce vychází především ze statistických údajů firmy a z dotazníkového šetření, které autorka provedla na zdejších středních školách a jedné vysoké škole. Nejprve vysvětluje teorii, která souvisí s danou problematikou. Na teoretickou část navazuje praktická, která analyzuje Mladoboleslavsko, zaměřuje se na zaměstnance firmy Škoda Auto, a.s. a nakonec vyhodnocuje výsledky dotazníkového šetření. Z dostupných informací bylo na závěr zjištěno, že obory, které školy nabízejí ke studiu, jsou v regionu postačující. Podniky a školy se spolu snaží komunikovat, a pokud budou ze získaných informací více těžit a lépe na ně reagovat, lze předpokládat pozitivní vliv škol na výši nezaměstnanosti. Hlavním problémem jsou někdy zbytečně vysoké nároky zaměstnavatelů a představy uchazečů o zaměstnání, které se často neslučují s podmínkami nabízenými firmami.

Klíčová slova

Mladoboleslavsko, nezaměstnanost, Škoda Auto, trh práce, vzdělání, zaměstnanec

Annotation

In the thesis, the unemployment in the Mladá Boleslav region and its regulation is dealt with. The company Škoda Auto a.s., being the main local employer with an enormous impact on unemployment, will be of special interest. The main goal of the thesis is the analysis and evaluation of the cooperation between schools and companies in the region which is undoubtedly an important factor influencing and corresponding to unemployment. The analysis is based both on statistical data provided by the company Škoda Auto and on an author's "questionnaire research" carried out at local High Schools and at a university Škoda Auto. In the theoretical part of the thesis, the terms and concepts needed for the research are given. In the forthcoming practical part, the Mladá Boleslav region is analysed paying a special attention to the employees of the Škoda company. Finally, the "questionnaire research" is summarized and evaluated. Based on the gathered data, it is shown that study programmes offered by local schools are satisfactory for local companies. Moreover, the schools and companies try to communicate and one may suspect that the more they share and work with the information the more positive impact of schools on the unemployment it may bring. The main problem often are very high requirements of employers and the expectations of the candidates for the job that do not match the offer.

Key Words

Mladá Boleslav region, unemployment, Škoda Auto company, labour market, education, employee

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala své vedoucí diplomové práce PhDr. Ing. Lence Sojkové, Ph.D. za skvělé vedení, trpělivost, cenné rady a připomínky. Velké poděkování také patří konzultantce diplomové práce Ing. Miroslavě Lungové, Ph.D.. Dále děkuji ředitelům škol a rektorovi Vysoké školy Škoda Auto, za poskytnutí údajů k diplomové práci. V neposlední řadě chci poděkovat rodině, příteli a kamarádům za jejich podporu během celého studia.

Obsah

Seznam zkratek.....	11
Seznam tabulek.....	12
Seznam obrázků.....	13
Úvod	14
1. Trh práce.....	17
1.1 Pracovní trh.....	17
1.2 Teorie lidského kapitálu.....	18
1.3 Segmentace trhu práce	20
1.4 Národnostní a demografické vlivy.....	22
1.5 Vzdělání a práce.....	22
1.6 Mzdy	23
2. Nezaměstnanost	26
2.1 Typy nezaměstnanosti.....	27
2.2 Zjišťování míry nezaměstnanosti.....	28
2.3 Vliv nezaměstnanosti na člověka.....	29
2.4 Nezaměstnaní a společnost	32
2.5 Politika trhu práce	34
2.6 Boj proti nezaměstnanosti.....	34
2.7 Instituce služeb zaměstnanosti.....	35
2.8 Vliv státu na motivaci hledání práce.....	35
2.9 Rizikové skupiny	36
3. Charakteristika Mladoboleslavska	40
3.1 Poloha	40
3.2 Základní údaje.....	40
3.3 Nezaměstnanost na Mladoboleslavsku	41
3.4 Primární sektor.....	41
3.5 Sekundární sektor	42
3.6 Terciální sektor	44
4. Praktická část.....	54
4.1 Mladoboleslavsko	54

4.2 Firma Škoda Auto, a.s.....	61
4.3 Pracovní příležitosti	81
Závěr	83
Seznam použité literatury	87
Seznam příloh	94

Seznam zkratek

CJ	Cizí jazyk
ČJ	Český jazyk
Dr.	Doktor
DSG	Automatická převodovka s přímým řazením (Direktschaltgetriebe)
EU	Evropská unie
G	Gymnázium
INF	Informatika
IT	Informační technologie
M	Matematika
m. n. m.	Metrů nad mořem
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
o.p.s.	Obecně prospěšná společnost
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
ORL	Otorhinolaryngologie (ušní, nosní, krční)
SŠ	Střední škola
ŠA	Škoda Auto
THZ	Technicko-hospodářský zaměstnanec
TOP	Vrchol, špička
VŠ	Vysoká škola

Seznam tabulek

Tab. 1: Počet uchazečů, volná pracovní místa a míra nezaměstnanosti na Mladoboleslavsku v jednotlivých letech.....	55
Tab. 2: Délka nezaměstnanosti na Mladoboleslavsku 2012.....	56
Tab. 3: Struktura nezaměstnaných podle vzdělání v jednotlivých čtvrtletích.....	57
Tab. 4: Struktura volných pracovních míst podle vzdělání v jednotlivých čtvrtletích.....	58
Tab. 5: Zaměstnanci Škoda Auto, a.s. podle vzdělání v jednotlivých letech	63
Tab. 6: Počet zaměstnanců Škoda Auto, a.s. v jednotlivých letech	65
Tab. 7: Zaměstnanci Škoda Auto, a.s. v jednotlivých měsících 2011- 2013.....	66
Tab. 8: Zaměstnanci Škoda Auto, a.s. podle věku v letech 2011-2013.....	67
Tab. 9: Přehled počtu studentů a pedagogů v jednotlivých oborech.....	79

Seznam obrázků

Obr. 1: Struktura nezaměstnaných podle vzdělání v červnu a prosinci 2012.....	57
Obr. 2: Struktura volných pracovních míst podle vzdělání v červnu a prosinci 2012	58
Obr. 3: Počet zaměstnanců Škoda Auto, a.s. v jednotlivých letech	65
Obr. 4: Zaměstnanci Škoda Auto, a.s. podle věku v letech 2011-2013.....	67
Obr. 5: Zájem středních odborných škol o situaci podniku.....	69
Obr. 6: Zájem gymnázií o situaci podniků	69
Obr. 7: Možnost návštěvy studentů středních odborných škol v podnicích	70
Obr. 8: Možnost návštěvy studentů gymnázií v podnicích	70
Obr. 9: Snaha středních odborných škol zaměřovat výuku praktickým způsobem.....	71
Obr. 10: Povinná praxe na středních odborných školách	71
Obr. 11: Povinná praxe na gymnáziích	72
Obr. 12: Pravidelnost praxe na středních odborných školách	72
Obr. 13: Komunikace mezi středními odbornými školami a podniky	73
Obr. 14: Komunikace mezi gymnázii a podniky	73
Obr. 15: Styl komunikace mezi středními odbornými školami a podniky.....	74
Obr. 16: Styl komunikace mezi gymnázii a podniky	74
Obr. 17: Četnost komunikace mezi středními odbornými školami a podniky	75
Obr. 18: Četnost komunikace mezi gymnázii a podniky	75
Obr. 19: Informovanost středních odborných škol o uplatnění absolventů.....	76
Obr. 20: Uplatnění absolventů středních odborných škol	76
Obr. 21: Procentuální vyjádření poměru studentů ucházejících se o zaměstnání / o další studium	77
Obr. 22: Pomoc škol studentům středních odborných škol při hledání zaměstnání.....	78
Obr. 23: Pomoc škol studentům gymnázií při hledání zaměstnání	78
Obr. 24: Přehled počtu studentů v jednotlivých oborech	80

Úvod

Jedním z největších problémů každé civilizované společnosti je nezaměstnanost. Člověk se s ní setkává v různé podobě téměř každodenně, ať už v televizi, v rádiu, v novinách, či v časopisech. Samostatnou kapitolou je odborná literatura, která pojednává nejen o běžných statistikách, jako je například růst či pokles nezaměstnanosti, ale také hledá možnosti jejího snižování. V některých knihách se zkoumají příčiny vzniku nezaměstnanosti, sledují se její dopady na společnost a cílové skupiny, kterých se nejvíce dotýká.

Velké procento populace se za svůj život ocitne v situaci, kdy hledá práci a stává se, byť jen krátkodobě, nezaměstnaným. Ve srovnání s celorepublikovým průměrem je nezaměstnanost na Mladoboleslavsku spíše nízká, nicméně existuje, navzdory tomu, že místní firma Škoda Auto, a.s. a její subdodavatelé zde dávají práci více jak desetitisícům lidí.

Hlavním cílem diplomové práce je zjistit a zhodnotit, jakým způsobem komunikují školy s podniky na Mladoboleslavsku a naopak. Jejich spolupráce s nezaměstnaností úzce souvisí. Ne vždy totiž školy připravují studenty na to, co podniky potřebují. V důsledku toho je pak odlišnost v nabídce a poptávce po práci. Může se stát, že jsou volná pracovní místa v oborech, na které studenti vůbec nemají kvalifikaci. Naopak práce v oborech, na které kvalifikováni jsou, je nabízena mimo region a absolventi tak musí na úřad práce.

Diplomová práce je zaměřena na nezaměstnanost v regionu Mladá Boleslav a na firmu Škoda Auto, a.s., která, jako největší místní zaměstnavatel, míru této nezaměstnanosti ovlivňuje. Sleduje přípravu studentů v oborech, porovnává ji s množstvím potřebných pracovních pozic a tyto poznatky vyhodnocuje.

V první části, která má 6 podkapitol, je řešena teorie trhu práce. Vysvětluje se zde, jakým způsobem lze chápat trh a jak se člení. Dále se zabývá teorií lidského kapitálu, kde jsou především zmiňovány dispozice, se kterými člověk na trh práce vstupuje a které zaměstnavateli nabízí. V této kapitole je také uvedena segmentace trhu práce, jak ho

ovlivňují národnostní a demografické vlivy, důležitost a spojitost vzdělání a zaměstnání a nakonec stručné pojednání o mzdách, které s nabídkou práce souvisí.

Druhá část diplomové práce se již soustřeďuje na nezaměstnanost. Ukazuje, jaké jsou typy nezaměstnanosti, jak se zjišťuje míra nezaměstnanosti, na čem je závislá a jaké postupy při jejím zjišťování se uplatňují. Je věnována především vlivům nezaměstnanosti na člověka, rozepisuje, jaký má vliv na jeho životní úroveň, rodinu, fyzické a psychické zdraví. Dále rozebírá spojení nezaměstnanosti s deprivací, sociální izolací, či se ztrátou statusu. Nachází se zde také podkapitola politika trhu práce, boj proti nezaměstnanosti a instituce služeb zaměstnanosti, kde je nastíněno, jak se snaží stát proti nezaměstnanosti bojovat a jaké jsou hlavní funkce úřadu práce a personálních agentur. Zajímavou problematikou jsou rizikové skupiny nezaměstnaných, neboli typy lidí, kteří jsou nezaměstnaností nejvíce ohroženi.

Třetí část práce se už konkrétně zaměřuje na Mladoboleslavsko. Na začátku kapitoly je tento region přiblížen na základně popisu jeho polohy a základních údajů o něm. Dále je rozebrána nezaměstnanost Mladoboleslavska a jeho podnikatelské prostředí. Dopodrobna je zde rozepsán primární, sekundární a terciální sektor, převládající obory a nejvýznamnější firmy tohoto regionu.

Poslední kapitolou je praktická část, která porovnává celkovou nezaměstnanost na Mladoboleslavsku v posledních letech podle vzdělání nebo doby trvání. Dále dává přehled o volných pracovních místech a o firmě Škoda Auto, a.s.. Tam kromě obecných informací o společnosti znázorňuje kvalifikační strukturu kmenových zaměstnanců firmy, vývoj počtu zaměstnanců v jednotlivých letech a v jednotlivých měsících či zaměstnanců podle věkové skupiny. Na konci praktické části jsou vyhodnoceny dotazníky, které vyplňovali ředitelé všech středních škol v regionu. Ty se zabývají především tím, jak vidí spolupráci školy s podniky v okolí. Celkové výsledky z analýzy trhu práce, z rozboru zaměstnanců Škoda Auto, a.s. a výsledky dotazníků jsou vyhodnoceny a shrnuty.

Nezaměstnaností se ve svých publikacích zabývá mnoho autorů. Rozebírají ji z mnoha pohledů, snaží se ji zdůvodnit a nalézt možnosti jejího snížení. Z české literatury stojí za zmínku Kuchař Pavel s knihou Trh práce: sociologická analýza, Buchtová Božena

s dílem Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém nebo Mareš Petr – Nezaměstnanost jako sociální problém. V zahraniční literatuře se jí zabývá například Layard, Nickell a Jackman v knize Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market, K. G. Knight ve svém díle Unemployment: An Economic Analysis, William Walters v knize Unemployment Genealogies of the Social, nebo Rod Cross v díle The Natural Rate of Unemployment.

V diplomové práci bylo kromě již zmiňovaných knih především čerpáno z webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, z Úřadu práce a ze stránek Českého statistického úřadu. Ostatní literatura a webové stránky spíše doplňovaly hlavní text. Jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Údaje týkající se spolupráce škol a podniků jsou získané na základě vlastního dotazníkového šetření.

V práci byly využity metody – analýza, dotazování, sběr dat a informací a vyhodnocení dat.

1. Trh práce

Trh práce je množina segmentů, které se vzájemně prolínají, ovlivňují a vyvíjejí na základě vývoje společnosti. [1] Tržní hospodářství se skládá z různých propojených a závislých trhů. Pro nás nejvýznamnějším trhem je trh výrobků a služeb. Tam spotřebitelé nakupují statky, aby uspokojovali své potřeby. Podmínkou vytvoření produkce je užívání zdrojů, což je práce, půda a kapitál. [2]

Pro tuto práci je důležité vysvětlit pojmy nabídka a poptávka po práci. Pracovníci nabízejí, neboli tvoří nabídku a firmy poptávají práci, neboli tvoří poptávku. Tam kde se agregátní nabídka rovná agregátní poptávce, nastává rovnováha na trhu práce. [3]

Trh práce úzce souvisí s podnikatelským prostředím. V České republice je vztah zaměstnavatele a zaměstnance dán zákoníkem práce. Podnikání ovlivňují nejen zákony, ale také podnikatelské, ekonomické a celospolečenské klima. Tyto aspekty se právě nazývají podnikatelské prostředí. Situace na trhu práce tedy nejen ovlivňuje motivaci na začátku podnikání, ale také podnik samotný.

Pro trh práce je charakteristických několik znaků. Nachází se tam vždy určitý počet kvalifikovaných lidí, kteří odpovídají přesné potřebě zaměstnavatele. Dále na trhu práce existuje snadno dosažitelná nízkonákladová práce, což je dáno jeho otevřením, projevuje se tam stárnutí obyvatel, takže ubývají kvalifikované pracovní síly. Na trhu práce je možné také sledovat vzestup kvalifikační úrovně lidí. [4]

1.1 Pracovní trh

Každý ekonom chápe a vysvětluje pracovní trh ve svém díle rozdílně. Klasický pohled ho popisuje jako organizaci produkce a distribuce práce, jako směnné vztahy mezi prací a mzdou. Stejně jako na trhu zboží a služeb, či na jiných trzích, i zde se uplatňuje mechanismus konkurence. Také zde stojí nabídka naproti poptávce, nakupuje se a prodává, avšak s výjimkou toho, že předmětem směny je práce. Oproti klasickému modelu lze chápat trh práce jako místo, kde určitá pracovní místa soupeří o pracovníky.

Podle Fligsteina a Fernandezze hrají na trhu práce klíčovou roli firmy a pracovníci. Ti totiž uplatňují určité strategie, jejichž hlavním cílem je snížit vnitřní konkurenci a prosadit se oproti protivníkovi. Podle nich je důležité mít kontrolu nad nabídkou a poptávkou. Pro určitou úroveň poptávky, mají firmy zájem o co nejširší nabídku práce.

Offe uvádí, že pracovní trh řeší problém dvojí alokace. To znamená, že by pracovníci měli být rozmístěni podle konkrétních výrobních činností a dále by měli být zaopatřeni určitými prostředky existence. Tím je myšlen příjem a status, neboli sociální prostředek existence.

Zajímavě rozdělil pracovní trhy Kerr (1950), když odlišil dokonalý trh na neoklasický, přirozený, institucionální a řízený. Na dokonalém trhu práce určuje cenu poměr mezi poptávkou a nabídkou práce. Neoklasický je vnímán jako méně dokonalý s působením tržního mechanismu. Na přirozeném trhu práce se počítá s nedostatky znalostí, dovedností a náklady. Institucionální trh ovlivňují zaměstnavatelé nebo zaměstnanci a řízený trh práce je totéž co neoklasický, jen je vše zajišťováno přirozenými mechanismy.[5]

1.2 Teorie lidského kapitálu

V první polovině 60. let byla zformulována teorie lidského kapitálu, která je spojena především se jmény W. Schultz, Gary S. Becker a Jacob Mincer. Lidský kapitál obsahuje složky měřitelné ekonometrickými postupy, ale také složky, které se měřit nedají. Například to může být nadání nebo talent. Velmi důležitou částí lidského kapitálu je sociální zkušenost jedince, kterou získal v průběhu životní a pracovní dráhy.

Lidé vždy vstupují na trh s určitými dispozicemi a snaží se uspět s individuální nabídkou práce. Měli by tedy ve vlastním zájmu nabízet, co je na trhu potřebné. Jejich šance jsou větší, pokud zaměstnavatel dosáhne většího zhodnocení investic, které do zaměstnance vložil (například mzdy), a to bývá v případě, kdy pracovník nabízí kvalifikovanou, specializovanou a flexibilní práci.

Vstupní charakteristiky zaměstnance mohou v některých případech hrát také podstatnou roli, a to zejména na počáteční fázi ekonomické aktivity člověka, nebo naopak na jejím konci. Dále to může být, pokud nastane napětí na trhu práce z důvodu například vysoké

míry nezaměstnanosti. Jedná se o pohlaví, věk, rodinný stav atd. Podrobně bude rozvedeno v následujících kapitolách. Nepochybnou roli zde má charakteristika osobnosti, struktura a průběh vzdělání.

Vzdělání lze vysvětlit jako souhrn toho, co se člověk naučí. Zahrnuje v sobě jak školní vzdělání, tak i ostatní vzdělávací aktivity. V dnešní době vzdělání stále patří mezi nejdůležitější aspekty při vstupu do zaměstnání. Do budoucna však lze očekávat, že zaměstnavatelé budou více upřednostňovat schopnost a ochotu pracovníka dále se rozvíjet či jeho oborovou variabilitu. Vzdělání je chápáno jako základní stavební prvek lidského kapitálu. Lidem není líto do něj investovat, protože to chápou jako investici do své budoucnosti.

Přímé náklady do formálního vzdělávání lze identifikovat poměrně snadno. Jedná se o školní učebnice, dojíždění, školné atd. Vyčíslení nepřímých nákladů už tak snadné není. Jedná se především o ušlý zisk studenta. Je třeba také uvést náklady na tzv. informální vzdělání, což je četba odborných knih, časopisů atd. V tomto případě je stanovení nákladů obtížné. Lze je vyčíslit pouze pokud je uvedena jejich cena pořízení. Další nákladovou položkou je čas věnovaný vzdělávání. Faktor času hraje důležitou roli v životě jedince a bývá častou bariérou vstupu do dalších vzdělávacích aktivit. Podle statistik vzdělanější lidé nepáchají tolik trestné činy nebo například později uzavírají sňatky, čímž se předpokládá větší stabilita partnerského vztahu. Zvyšuje se u nich variabilita volného času, úroveň znalosti jazyka a další možnosti jedince. V podniku většinou vyšší vzdělání znamená vyšší pozici a vyšší mzdu.

V mnoha případech firmy samy vzdělávají své zaměstnance. Nevýhodou bývá vysoká ekonomická náročnost. V zájmu společnosti je však investovat do lidského kapitálu, protože vzdělanější pracovníci se snadněji přizpůsobují, učí se snadněji novým poznatkům a lépe reagují na inovace.

V dnešní době je zaměstnanec žádanější, pokud působil již v několika zaměstnáních. Zaměstnavatelé to preferují právě z důvodu zkušeností a potřebné praxe. Nelze však popřít, že pozici na trhu práce ovlivňuje také štěstí. [1]

Pojem související s touto problematikou je nazýván mobilita zaměstnanců. Znamená to jejich přechod mezi organizacemi. Mezi záporné stránky mobility lze zařadit nevyužití získané odbornosti a zkušenosti, narušení pracovní morálky, více práce pro pracovníky v době zástupu za odcházejícího zaměstnance. S mobilitou může být spojena i ztráta zákazníků nebo náklady spojené s přijímáním nového pracovníka. Naopak mezi kladné stránky patří noví zaměstnanci, kteří přinášejí nové nápady a často i nové, či dokonce větší znalosti. Hlavním úkolem všech organizací je najít zaměstnance s kvalitními znalostmi a poté si je především udržet. [6]

1.3 Segmentace trhu práce

Segmentace trhu práce znamená dělení trhu práce na určitý počet dílčích trhů. Je to rozdělení a odlišení mezi jednotlivými součástmi trhu práce, a to především podle jejich významu v sociální a ekonomické struktuře společnosti. Východiskem teorie segmentace je tzv. duální ekonomika, která je založena na názoru, že je možné většinu firem rozdělit do dvou sektorů, a to na sektor centrální a periferní.

Centrální sektor obsahuje velké firmy s dostatečným množstvím kapitálu, které dokážou pružně reagovat na výkyvy hospodářského vývoje a investovat do inovací. Tyto firmy bývají dominantní, a to jak v hospodářské sféře, tak ve sféře zaměstnanosti.

V periferním sektoru bývají firmy ekonomicky slabší, závislé na centrálním sektoru. Tyto firmy nemají mnoho zaměstnanců a tím pádem hrají menší roli na trzích práce. Tržnímu prostředí se spíše podřizují.

Mezi centrálním a periferním sektorem fungují jiná pravidla pro obsazování pracovních míst, celkově mají úplně odlišné podmínky zaměstnanosti.

Trh práce je možné rozdělit na sektor interní a sektor externí. Na vnitřním trhu jsou pracovníci rozmisťováni na principu seniority. Pracovní místa jsou tak do značné míry chráněna před vnější soutěží. Odměňování zde funguje spíše podle pracovní pozice než podle výkonu. V externím sektoru se většinou o pracovní místa soutěží. Zde se kladou požadavky na výkonnost a míru loajality k firmě. Pozice bývají hůře placeny a lépe

kontrolovány. Často to bývají sezonní nebo příležitostní zaměstnání. V případě nutnosti je možné přejít z interního do externího sektoru. Opačně se děje jen ve výjimečných případech. [1]

Dále se trh práce dělí na primární a sekundární. Do primárního trhu spadají lepší a výhodnější pracovní příležitosti, které mívají vyšší prestiž. Tyto příležitosti většinou poskytují možnosti růstu, dobré pracovní podmínky a bezpečí před ztrátou zaměstnání. Pozice jsou dobře placené. Pracovní místa na sekundárním trhu mívají nižší prestiž a jsou hůře platebně ohodnocena. Na těchto pozicích nelze budovat kariéru, jedná se totiž o ne příliš stabilní pracovní příležitosti. Jedinci na sekundárním trhu snadněji získají zaměstnání, ale v porovnání s pracovníky na primárním trhu ho častěji zase ztrácejí. Na sekundárním trhu se soustřeďují nejčastěji mladí lidé, ženy, tělesně handicapovaní či málo vzdělaní lidé.

Strategií zaměstnavatelů často bývá sjednotit požadavky na pracovní místa. Vytváří tím konkurenci mezi zaměstnanci z důvodu vzájemné zastupitelnosti. Tendence zaměstnavatelů je prosazovat mladší a vzdělanější pracovníky, což vede k vyššímu počtu starších lidí, kteří potřebují podporu.

Dále se rozlišuje formální a neformální trh práce. Formální trh práce nabízí oficiální pracovní možnosti, které jsou kontrolovány a regulovány společenskými institucemi. Neformální trh kontrolován nebývá. Patří sem například domácí práce, samozásobitelství, sousedské či rodinné výpomoci, ale i šedá a černá ekonomika. Pod ní spadá nelegální podnikání, obcházení zákonů apod. Pahl (1989) uvádí, že jsou oba trhy propojeny. Podle něj lidé, kteří se dobře uplatní na formálním trhu, mají lepší možnosti uplatnění na trhu neformálním. [5]

1.4 Národnostní a demografické vlivy

Demografická struktura populace bezesporu ovlivňuje vývoj trhu práce. Do určité míry lze odhadnout její hodnoty. Existují však určité proměnné, které předpověď mohou silně zkreslit. Jedná se o ovlivňování míry porodnosti pomocí různých opatření, zdravotních nebo sociálních stimulů. V České republice každým rokem klesá porodnost. Na nepříliš příznivý demografický vývoj pozitivně působí imigrace. [1] Ta do roku 2008 stoupala, od roku 2009 Česká republika zaznamenala úbytky imigrace. [7]

Česká republika nemá jednoduchou pozici při určení optimální hranice v souvislosti s ochrannou domácích pracovníků a zachováním konkurenceschopnosti, ke které cizinci bezesporu přispívají. Cizince nelze brát pouze jako pracovní sílu. Jsou součástí naší společnosti, mají individuální potřeby a zájmy, a to je třeba respektovat. Česká republika usiluje o začlenění dlouhodobě usídlených cizinců (cizinci, kteří pobývají na území České republiky déle než rok), a to ve všech oblastech společenského života, tedy i do trhu práce. Cizincům je dovolena práce v České republice na základě povolení k zaměstnání. [8]

1.5 Vzdělání a práce

Diplomová práce se hlouběji zabývá vzděláním, a to především proto, že vzdělání je v dnešní době základem při hledání vlastního pracovního místa. Prosazení se na trhu práce závisí na objemu a kvalitě nabízených schopností a vědomostí ze strany zaměstnance. Není sporu o tom, že pokud je člověk mladý, vysoce vzdělaný, umí pracovat s počítačem a zná jazyky, bude mít nejspíše u zaměstnavatelů úspěch. Naopak problémy budou zcela logicky mít lidé s nižším vzděláním, neschopností se přizpůsobovat, vyšším věkem či odlišnou barvou pleti. [1]

Pro všechny účastníky trhu práce je důležité být konkurenceschopný. Snaží se o to jednak zaměstnanec, ale také firma, která potřebuje získat vhodnou pracovní sílu pro svoji výrobu. Pro konkurenceschopnost podniku ve vyspělých zemích jsou velmi významné právě znalosti a kvalifikace. Konkurenceschopnost výrobku je zase dána především cenou. Ta je

mimo jiné závislá na nákladech, zisku podniku a na směnném kurzu národní měny. V širším slova smyslu však konkurenceschopnost nesouvisí pouze s cenou, ale také například s vlastnostmi výrobku, či s kvalitou dodávky. [9]

1.6 Mzdy

K trhu práce patří nepochybně také mzda, kterou se bude zabývat následující podkapitola. Mzda je peněžité plnění, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci za práci. Mzda je často zaměňována s platem. Plat je také peněžité plnění, ovšem rozdíl je v tom, že ho vyplácí stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace nebo školská právnická osoba, která je zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy nebo také krajem či obcí. Výše mzdy vždy závisí na typu práce. Hlavním faktorem je složitost práce, míra odpovědnosti, namáhavosti, obtížnost pracovních podmínek, výsledcích práce apod. Složitost a odpovědnost se posuzuje podle dovedností, praktických znalostí, odpovědnosti za škody, bezpečnosti apod. [10]

Druhy mzdy

Mzdy se dělí na mzdu časovou, úkolovou a podílovou. Časová mzda závisí na odpracovaném čase. Úkolová mzda není nijak závislá na čase, ale na počtu jednotek vykonané práce. Podílová mzda může být závislá na obratu nebo zisku. Uplatňuje se především v obchodu nebo službách.

Mzda může být dále reálná nebo nominální. Nominální mzda je ta mzda, kterou přímo zaměstnanec dostane, zatímco reálná mzda ukazuje skutečnou hodnotu mzdy. [11]

Složky mzdy

K výpočtu mzdy jsou důležité její složky. Jednou z nich je mzda základová, což je například výše zmíněná úkolová nebo časová mzda. Další složkou je hrubá mzda. Ta je tvořena mzdou základovou, ke které jsou připočteny příplatky, prémie, odměny a náhrady mzdy. Příplatky může zaměstnanec dostat například za práci přesčas, ve svátek, v sobotu a v neděli, ve zhoršeném prostředí či v noci. Prémie určuje zaměstnavatel například pro

zvýšení motivace zaměstnance. Odměny dostává zaměstnanec většinou za nějakou odvedenou práci, například za vynikající výsledky nebo nějaké mimořádné úkoly. Další složkou je čistá mzda. Čistá mzda je hrubá mzda, od které je odečteno zdravotní pojištění, sociální pojištění a záloha na daň. Pokud se ještě k čisté mzdě připočte nemocenská a odečte například spoření, exekuce apod., hovoříme o částce k výplatě. [10]

Výpočet mzdy

Složky mzdy úzce souvisí s výpočtem mzdy. Východním bodem je právě hrubá mzda. Ta se navýší o zdravotní a sociální placené zaměstnavatelem, což je v současné době 34 % z hrubé mzdy. Tím vznikne základ pro výpočet zálohy neboli tzv. super hrubá mzda. Od ní lze odečíst různé částky dané zákonem. Například to může být dar na veřejně prospěšné účely, avšak pouze do částky dané zákonem. Výsledná částka se vynásobí sazbou daně (15 %), čímž vzniká záloha před slevou. Od této zálohy se odečtou slevy jako například sleva na poplatníka, na manželku, na dítě apod. a vyjde záloha na daň. Když se od hrubé mzdy odečte sociální a zdravotní pojištění (které platí zaměstnanec) a právě tato záloha, dostane se čistá mzda. K čisté mzdě se pak dále přičítá například nemocenská. Zaměstnanec si může nechat strhávat ze mzdy určité částky (exekuce, výživné apod.), které se také odečítá od čisté mzdy. Po stržení všech požadovaných poplatků vzniká částka k výplatě, což je skutečná částka, kterou zaměstnanec dostane. [11]

Minimální a průměrná mzda

Důležité je zmínit a vysvětlit pojmy minimální, reálná a průměrná mzda. Minimální mzda je nejnižší možná odměna za práci. Nikdy nesmí být mzda, plat nebo odměna nižší, než je minimální mzda. Výši minimální mzdy stanoví vláda. Nyní je stanovena na 8 500 Kč. [10]

Český statistický úřad každé čtvrtletí počítá průměrnou mzdu. Aktuálně za rok 2012 je uvedeno, že průměrná měsíční hrubá nominální mzda vzrostla o 2,7 % oproti roku 2011, kdy byla 24 319 Kč. Reálná průměrná měsíční mzda však poklesla o 0,6 %. V roce 2012 průměrná nominální mzda v České republice činila 25 101 Kč. Ve třetím čtvrtletí roku 2013 však už zase poklesla na 24 836 Kč. Ve srovnání s ostatními zeměmi OECD si Česká

republika nestojí příliš dobře. V pořadí je osmá od konce. Za ní je už jen Mexiko, Maďarsko, Polsko, Slovensko, Chile, Estonsko a Turecko. V roce 2012 byla nejvyšší průměrná hrubá měsíční nominální mzda ve Švýcarsku, a to 7 837 \$ (152 076 Kč). Naopak nejnižší v tomto roce byla v Mexiku 600 \$ (11 629 Kč). [12]

2. Nezaměstnanost

Mezi nezaměstnané se počítají všechny osoby nad 15 let, které souběžně splňují tři následující podmínky. Jsou bez práce, tedy nejsou v žádném placeném zaměstnání (ani nejsou sebezaměstnané), dále aktivně hledají práci a zároveň jsou připraveny nastoupit do práce nejpozději do 14 dnů. Aktivním hledáním práce se myslí registrace na úřadu práce nebo hledání přes soukromé zprostředkovatelny práce. Dále hledání práce v podnicích, zakládání vlastního podniku, žádání o pracovní povolení a další způsoby. Pokud jedinec nesplňuje alespoň jednu podmínku, je buď zaměstnaný, nebo ekonomicky neaktivní.

Fluktuace nezaměstnanosti pod a nad přirozenou míru nezaměstnanosti způsobuje kolísání skutečného produktu kolem potenciálu. Nezaměstnanost může existovat nejen, když je skutečný produkt pod nebo nad potenciálem, ale také když je ekonomika na potenciálu. Pak se jedná o přirozenou míru nezaměstnanosti. [5] O ní se hovoří, pokud jsou zaměstnání všichni, kteří chtějí při dané mzdové sazbě pracovat. V tomto případě je dosaženo stavu, kterému se říká plná zaměstnanost a ekonomika je v dlouhodobé rovnováze. [13]

Měl by zde být také uveden pojem zaměstnatelnost. Ukazuje, za jakých podmínek může být pracovník zaměstnán. Je definována jako schopnost člověka nalézt zaměstnání, které je v souladu jak s jeho charakteristikami, tak s požadavky na trhu práce. Zaměstnatelnost ovlivňuje několik faktorů. Jsou to charakteristiky osobnosti a trhu práce závislé či nezávislé na představách a rozhodnutích jedince nebo zaměstnavatele. Mezi nezávislé faktory patří například pohlaví, věk, národnost, právní systém, úroveň ekonomiky nebo tradice. Mezi faktory závislé na rozhodnutí jedince nebo zaměstnavatele patří vzdělání, pracovní zkušenosti, motivace, pracovní podmínky, mzdový systém či technologická úroveň. [14] Zajímavá je myšlenka Davida Romera, který ve své knize *Advanced Macroeconomics* uvádí, že v každé zemi, v každé ekonomice a v každém čase jsou nezaměstnaní lidé. Jak vysoká ta nezaměstnanost je, však záleží na podmínkách, které v dané zemi panují a na síle ekonomiky. [15]

Plnou zaměstnanost lze vysvětlit jako stav, kdy člověk, který pracovat chce, zaměstnání vždycky najde. Ovšem musí akceptovat mzdu, která je mu za daných podmínek nabízena. Míra, která odpovídá plné zaměstnanosti, se pohybuje mezi 2-6 %. Pokud je tato hranice překročena, je to vnímáno jako nežádoucí. [5]

2.1 Typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se dělí nejčastěji na frikční, strukturální a cyklickou. Frikční nezaměstnanost vychází z předpokladu, že je trh práce v neustálém pohybu. Lidé opouštějí zaměstnání a ve většině případů trvá nějakou dobu, než najdou nové. Někdy pracující ihned nepřijmou zaměstnání, které jim je nabízeno a musí hledat dál. Patří sem také lidé, kteří musí své pracovní místo opustit z důvodu zániku firmy nebo organizačních změn. Do této skupiny se řadí i osoby, které hledají první zaměstnání.

Strukturální nezaměstnanost existuje, pokud se v určitém období v dané zemi neshodují kvalifikační požadavky na určitou práci a volná pracovní místa v té oblasti s kvalifikací pracovních sil. Strukturální nezaměstnanost vzniká na základě toho, že některé firmy rostou, zatímco jiné upadají. Do strukturální nezaměstnanosti spadají také osoby, které byly nuceny opustit pracovní místo kvůli rušení míst nebo byla jejich práce nahrazena technikou. V této situaci se mohou objevit i lidé, kteří jsou vysoce kvalifikovaní, mají bohaté znalosti a zkušenosti. Strukturální nezaměstnanost celkově trvá déle než nezaměstnanost frikční. Lidé se často musí rekvalifikovat nebo dokonce přestěhovat. Díky strukturální nezaměstnanosti mohou existovat volná pracovní místa, přesto bude v zemi nezaměstnanost. [2], [3], [5]

Cyklická nezaměstnanost je spojena s pohybem ekonomiky. Představuje rozdíl mezi skutečnou a přirozenou mírou nezaměstnanosti. Zde je poptávka po práci nedostatečná. Pokud je pravidelná a zároveň je spojena s ročními obdobími, nazýváme ji sezónní. Sezónní nezaměstnanost vzniká na základě sezónní fluktuace poptávky po práci. Například práce v zemědělství, stavebnictví, turistice apod. [3], [5]

Za zmínku stojí i tzv. skrytá nezaměstnanost. Jedná se o osoby, které nemají žádné zaměstnání, přesto nejsou nikde registrovány a nehledají si práci. Pokud by však přišla

nějaká nabídka práce, tak by ji přijaly. Spadají sem především vdané ženy a mladiství. Skrytá nezaměstnanost může být dána také tím, že z údajů o nezaměstnanosti jsou často vyškrtávány osoby, které jsou zařazeny do různých programů, jako je třeba rekvalifikace. [5]

Pomocí tzv. neúplné zaměstnanosti se společnost snaží snižovat nezaměstnanost. Patří sem zkrácená pracovní doba nebo situace, kdy se o jedno pracovní místo dělí dva pracovníci (tzv. sdílení pracovního místa). Dále je to například čtyřdenní pracovní týden.

Pod tzv. nepravou nezaměstnanost spadají osoby, které jsou nezaměstnaní, nehledají si práci, pouze se snaží vybrat si nárok na podporu. Tito lidé většinou pracují v šedé ekonomice. [5]

Nezaměstnanost se může posuzovat také z hlediska trvání nebo frekvence. Trvání závisí především na cyklických faktorech. Je určeno organizací, demografickou složkou nebo schopností najít si zaměstnání. Kolikrát je v průměru během nějakého období člověk nezaměstnaný, vyjadřuje frekvence nezaměstnanosti. Je dána poptávkou po práci a rychlostí zapojování nových lidí do práce v dané ekonomice. [14]

2.2 Zjišťování míry nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se sleduje a měří pomocí tzv. míry nezaměstnanosti. Ta se vypočítá jako podíl nezaměstnaných osob k pracovní síle (1). Pracovní síla se skládá ze zaměstnaných osob a nezaměstnaných osob. Míra nezaměstnanosti se tedy vypočítá dle následujícího vzorce:

$$u = \frac{U}{(E + U)} \times 100 \quad (1)$$

U zde vyjadřuje počet nezaměstnaných osob a E představuje zaměstnané osoby. [3]

Výpočet však nezohledňuje sezónní nezaměstnanost a obyvatele, kteří nedobrovolně pracují na nižší týdenní či měsíční pracovní dobu. [5]

Od roku 2013 přešlo Ministerstvo práce a sociálních věcí na nový výpočet nezaměstnanosti v České republice, který se nazývá Podíl nezaměstnaných osob. Ten ukazuje, jaký je podíl nezaměstnaných osob ze všech obyvatel. Doposud míra nezaměstnanosti vyjadřovala podíl nezaměstnaných pouze k ekonomicky aktivním osobám. Na základě dohody ministerstva a Českého statistického úřadu se od ledna 2013 zveřejňují data podle nového výpočtu. [16]

Míra nezaměstnanosti může být buď obecná, nebo specifická pro určitou kategorii lidí. Obecná míra je závislá na mnoha faktorech. Například na ekonomickém cyklu, cenách ropy, na přílivu pracovních sil apod. Specifická míra nezaměstnanosti vždy závisí jen na těch faktorech, které ovlivňují tu určitou kategorii osob. Například to mohou být muži, ženy, dělníci apod.

Při zjišťování míry nezaměstnanosti se v zásadě uplatňují dva postupy. Když se vychází z počtu registrovaných osob na úřadu práce, jedná se o míru registrované nezaměstnanosti. Pokud jsou podkladem výběrová šetření, hovoříme o obecné míře nezaměstnanosti. Hlavní výhodou výběrového šetření je zachycení i nezaměstnaných neregistrovaných osob. [5]

2.3 Vliv nezaměstnanosti na člověka

Nezaměstnanost má vždy na jedince negativní vliv. Práce je pro život velmi důležitá a ovlivňuje náš společenský život. Její smysl není jen ve výrobě statků či ve vykonávaných službách, ale hlavně ve vytváření kontaktů, seznamování s lidmi a uzavírání přátelství. [2]

V první řadě je ztráta zaměstnání spojena se ztrátou mzdy. Ve skutečnosti však nezaměstnaný pocítuje i jiné, s nezaměstnaností spojené důsledky, které se podepisují na jeho životní úrovni, rodině, zdraví, může u něho dojít k deprivaci či sociální izolaci. Taková životní zkušenost ovlivní nejen toho člověka samotného, ale i osoby jemu blízké. [5]

Nejhorším typem nezaměstnanosti pro jedince i společnost je nezaměstnanost strukturální, která souvisí se strukturou volných pracovních míst na trhu práce. Nesoulad mezi kvalifikačními požadavky volných pracovních míst s kvalifikací pracovních sil může být v určitém oboru nebo v určitém regionu a může trvat i několik let. Řešením je potom

například rekvalifikace nebo změna struktury odvětví. Obě změny jsou však pro nezaměstnané ekonomicky, sociálně i psychicky náročné. [14]

Životní úroveň

Pokud má člověk vyjít pouze z podpory v nezaměstnanosti nebo sociální podpory, znamená to pro něho snížení životní úrovně. Ačkoliv zcela neplatí, že nezaměstnaný člověk musí být nutně chudý, žije se mu rozhodně hůř, než by tomu bylo s pravidelnou měsíční mzdou. Dlouhodobá nezaměstnanost je zaručený vstup do větší chudoby. Čím déle je člověk nezaměstnaný, tím se nachází v horší finanční situaci. Podpory v nezaměstnanosti nejsou vysoké a stěží pokrývají základní potřeby. Jejich výše se odvíjí od věku jedince, průměrné čisté mzdy a délce pobírání podpory. Maximální částka, kterou může člověk dostat, je od roku 2013 14 157 Kč. Mnoho lidí však podporu v nezaměstnanosti vůbec nedostává, protože nesplňují zákonem dané podmínky. Také pokud překročí dobu, po kterou mají na podporu nárok, přestane jim být přiznávána. Potom mají nezaměstnaní nárok pouze na sociální podporu, která je stanovena na základě minimálního příjmu. Ta je vyplácená pouze do výše životního minima, které činí 3 410 Kč. Pokud se člověk nesnaží najít si zaměstnání, může být tato částka snížena jen na 2 200 Kč, což je existenční minimum. [17] Podpora v nezaměstnanosti a sociální dávky jsou nedostačující především pro staré osoby, těhotné ženy, nemocné lidi apod.

Deprivace

Jak již bylo zmíněno, nezaměstnaným se nesnižuje pouze životní úroveň jako taková, ale může u nich docházet i k tzv. deprivaci. Ta je spojena s vyloučením jedince ze sociálních vztahů. V běžném životě mnoho lidí tráví poměrně mnoho času nakupováním a vybíráním zboží, které jim dokáže navodit uklidňující pocit. Neschopnost získat určité zboží může vést k absolutní nebo relativní deprivaci. Absolutní deprivaci lze vysvětlit jako existenční ohrožení, zatímco relativní deprivace je spíše psychické strádání. V dnešní době většina médií vštěpuje veřejnosti určitou žádoucí úroveň konzumu zboží a služeb. Masmédia a reklamy tedy také pomáhají k relativní deprivaci. Zde by bylo dobré zmínit pojem relativní chudoba. Znamená to, že chudoba nemusí být nutně dnem společnosti, ale vyskytuje se

ve všech společenských vrstvách. Každý člověk se vždy porovnává s úspěšnějším jedincem své společenské vrstvy. [5]

Rodina

Rodiny se nezaměstnanost jedince dotýká skoro stejně jako jeho samotného. I v tomto případě platí, že se ztráta zaměstnání “nepodepíše“ na rodině pouze finančně, i když je pro ni každý příjem významný. Nezaměstnanost může také rodinu ovlivnit díky krizi nezaměstnaného nebo narušení všech zvyklostí. Dále rodina může být sociálně izolována nebo to tak alespoň vnímat. Nezaměstnaný může třeba cítit, že se spolu se ztrátou zaměstnání změnilo jeho postavení v rodině a že nemůže přispívat do příjmů rodiny. Může dojít k přerozdělení domácích prací, protože nezaměstnaný má více času než ostatní členové rodiny. Nezaměstnanost tedy může být příčinou rozbití vztahů mezi členy rodiny.

Ztráta zaměstnání nemusí mít nutně na rodinu pouze špatný vliv. Může to být právě naopak. Rodina se pro jedince může stát útočištěm a působit pozitivně. Může poskytovat finanční podporu, psychickou, ale také pomoc ve styku s úřady, hlídání dětí apod. [5]

Sociální izolace

Člověk spolu se ztrátou zaměstnání přichází i o pravidelný kontakt s lidmi. Nejenže se nevidá se svými kolegy, ale velmi často dochází i k úplnému nebo alespoň částečnému přerušení ostatních sociálních kontaktů. Jedinec přestává chodit do společnosti, ale někdy snižuje i styky uvnitř rodiny. Spolu s bývalými kolegy přestává obývat společné prostory, nesdílí s nimi společné životní situace, tudíž jsou jejich kontakty málokdy udržovány. Nezaměstnaní se vyhýbají nejen zaměstnaným lidem, ale také nezaměstnaným, protože jim připomínají jejich situaci. [5]

Fyzické a psychické zdraví

Je otázkou, zda má nezaměstnanost nějaký vliv na fyzické zdraví člověka. V minulosti se poukazovalo na podvýživu či nevyváženou stravu a její souvislosti s nezaměstnaností.

V dnešní době je nezaměstnanost spíše spojena se stresem. Ten útočí na imunitní systém člověka a tím může docházet ke zhoršení jeho zdraví. Stres negativně působí právě i na psychické zdraví. Nezaměstnaný podléhá většímu napětí, častěji zažívá negativní pocity a nižší uspokojení. Ne vždy to ale znamená, že pokud člověk ztratí práci, odnese to jeho fyzické či psychické zdraví. Záleží na osobních předpokladech každého z nás. [5]

2.4 Nezaměstnaní a společnost

Jak již bylo zmíněno, každý jedinec snáší nezaměstnanost jinak. Někoho se dotkne pouze okrajově a někoho může dovést třeba až k sebevraždě. Další dopady nezaměstnanosti rozebírá tato kapitola.

Ztráta statusu

Pokud se osoba vyskytne v životní fázi nezaměstnanosti, znamená to pro ni, nejenže ztratila status obecně spojený s pocitem „mít zaměstnání“ ale také, že získala status nezaměstnanosti. Většina lidí se shoduje v tom, že pokud by se měli rozhodnout, zda pracovat za určitý příjem nebo za ten samý příjem zůstat doma a nepracovat, volili by první možnost. Pokud se osoba stane nezaměstnanou, získá podřadný status, který je spojen s nepříjemnými povinnostmi. Bostyn a Wight (1987) uvádí, jak mohou lidé vyjadřovat svůj status díky alkoholu. Podle nich člověk, který má svůj drink, a nebo dokonce může i zaplatit pití ostatním, ukazuje, že má dobré zaměstnání a že je úspěšný. Nezaměstnaní se musí omezovat nejen ve svém pití či výběru jídla z jídelníčku, ale také si většinou nemohou dovolit pozvat ostatní. Rotter (1966) poukazuje na dva různé typy lidí. Jsou lidé, kteří vědí, že mají osud ve svých rukou a mohou udělat vše, co jim připadá správné. Potom existují lidé, kteří naopak věří na vnější síly a události, jimž se podřizují. První skupina lidí bývá daleko úspěšnější, co se týče hledání zaměstnání. Druhá skupina lidí tak úspěšná není a často se vyskytuje dlouhodobě na úřadu práce. [5]

Sociálně patologické jevy

Pokud se zajde až do extrému, může být spojena nezaměstnanost i se sebevraždou. Podle studie Platta (1985) se nezaměstnanost pojí s vyšším výskytem sebevražd. Především případy, kdy není sebevražda dotažena do konce, ukazují na výrazné psychické potíže. V případě sebevraždy nebo pokusu o ni se jedná o pokus jedince o komunikaci s okolím. Nezaměstnanost nemusí být přímo ten hlavní podnět k sebevraždě, ale spíše je to začátek řetězce. Vyvolá dezorganizaci života jedince, problémy v rodině, stres, deprese, v některých případech nadměrné pití alkoholu. Pokud se tyto faktory nahromadí, člověk může reálně uvažovat o sebevraždě.

Zatím není nijak zjištěna přímá závislost nezaměstnanosti a alkoholu, ani jeho nadměrná spotřeba. To ale nepopírá jedince, pro které byla ztráta zaměstnání důvodem k nadměrnému pití. Podle studií je ale prokázána rostoucí spotřeba léků. Některé studie zase ukazují na určitou souvislost mezi mírou nezaměstnanosti a kriminalitou. V tomto případě se jedná především o mladší generaci. [5]

Veřejnost a politické postoje

Od člověka se očekává celá řada povinností, které jsou spojeny právě s jeho statutem. Nezaměstnaný není těchto povinností zbaven, musí plnit své sociální závazky, a to bez ohledu na jeho finanční stav. Veřejnost očekává, že si jedinec bude hledat nové zaměstnání a že jeho stav bude dočasný. Je přesvědčena, že by člověk měl vzít jakékoliv nabízené místo bez ohledu na platové podmínky. Proto pokud je člověk dlouhodobě bez práce, bývá často považován za líného.

V každé zemi je nezaměstnanost chápána jinak. V některých oblastech je chápána jako selhání jedince, někde jako selhání společnosti. Poslední dobou je tomu tak i u nás. Je akceptován argument o selhání společnosti. [5]

2.5 Politika trhu práce

Nejprve je třeba poukázat, že ne každé skupiny osob se politika trhu práce týká přímo. Ne každý, kdo je schopný se uplatnit na trhu práce, na něj vstupuje. Určitá skupina populace zůstává mimo něj nuceně. Jsou to především osoby, kterým ve vstupu na trh někdo nebo něco brání (stát, sociální instituce nebo zvyklosti). Dále se jedná o část obyvatelstva, která dobrovolně nechce vstoupit na trh práce, protože ji podpora umožňuje existovat i bez práce. Patří sem také například nemocní lidé, důchodci, ženy v domácnosti či studenti.

S regulací poptávky na trhu práce úzce souvisí legislativní podmínky pro vstup osob na tento trh a nebo pro jejich odchod. Velikost nabídky práce je možné ovlivnit pomocí rozšiřování a zlepšování vzdělání. Hlavním cílem politiky nezaměstnanosti je financování trhu práce a projektů, které pomáhají rizikovým skupinám a nejvíce postiženým oblastem. [5]

2.6 Boj proti nezaměstnanosti

Na problematiku, zda by stát měl poskytovat pomoc nezaměstnaným, se názory ekonomů značně liší. Někteří si myslí, že jsou lidé odpovědní sami za sebe, měli by si pomoci sami, snažit se, vyhledávat inzeráty, navštěvovat firmy apod. Tento názor mají tzv. liberálové. Myslí si, že by se lidé měli sami doškolovat, vyhledávat si potřebné kurzy a vláda by měla pouze poskytovat aktuální informace o volných místech. Podle jejich názoru zásahy vlády situaci pouze zhorší a občané jsou pak utlumeni, neschopni sami řešit situaci. Další skupina ekonomů je naopak přesvědčena, že by vláda pomáhat měla. Jsou přesvědčeni především o tom, že má stát zodpovědnost za nezaměstnané.

Důležitým krokem v boji proti nezaměstnanosti je zlepšení informovanosti účastníků trhu. Vláda by se měla snažit najít vyvážené místo v podpoře v nezaměstnanosti, které by nesnižovalo motivaci lidí hledat práci. Konkurenci a pružnost trhu zvyšuje jejich deregulace. Ta zvyšuje informovanost a zlepšuje šíření informací. [18]

2.7 Instituce služeb zaměstnanosti

Základem politiky trhu práce jsou instituce zaměstnanosti. Mezi hlavní cíle těchto institucí patří získávání informací o situaci na trhu práce, rozdělení uchazečů o zaměstnání na volná pracovní místa a v neposlední řadě poskytování poradenství a pomoci při orientaci na trhu práce. Mezi nejvýznamnější instituce patří úřad práce a personální agentury.

Jedna z hlavních činností úřadu práce je registrace osob, které se ucházejí o práci. Úřad práce také rozhoduje o přiznání, nepřiznání, zastavení nebo odejmutí podpor v nezaměstnanosti, umožňuje kontakt mezi zaměstnavatelem a uchazečem a dále poskytuje informace o možnostech na trhu práce. Úřad práce je vymezen zákonem o zaměstnanosti. [5]

Personální agentury se dělí podle velikosti na malé, střední a velké mezinárodní společnosti. Správná personální agentura by měla vyhledávat vhodné, zaregistrované uchazeče pro určité pracovní místo, vytrýdit uchazeče a provést výběrové řízení, kde už vybere uchazeče, které doporučí ke schůzce se zaměstnavatelem. Tento postup není jasně daný, protože někdy například zaměstnavatel nepožaduje předvýběr uchazeče a tak personální agentury pouze vyřídí nábor pracovních sil. Většinou agentury požadují od zákazníka (zaměstnavatel uchazeče) dvojnásobek hrubé měsíční nástupní mzdy, kterou bude vybraný uchazeč pobírat. Agentury mohou dodat vlastní poznatky uchazečům, které jim mohou v budoucnu pomoci. Používají mnoho zdrojů, takže mají větší možnosti při hledání vhodných uchazečů. Někdy díky personálním agenturám ušetří zaměstnavatel náklady, protože nebude muset sám uspořádat výběrové řízení. Někdy se však může stát, že je personální agentura pouhým přeposílatelem nevhodných životopisů, které ani nemusí vyhovovat požadavkům zaměstnavatele. [19]

2.8 Vliv státu na motivaci hledání práce

Ve výše uvedených subkapitolách bylo zmíněno, jakým způsobem se stát snaží pomáhat postiženým jedincům a jakým způsobem se snaží nezaměstnanosti čelit. Otázkou však je, zda podpory nemotivují lidi spíše nepracovat. Především pokud se jedná o práci za minimální mzdu. Podle některých studií více než podpora v nezaměstnanosti,

demotivuje k práci čas, po kterou stát podporu poskytuje. Těžko se dá posoudit, zda jsou někteří občané nezaměstnaní dobrovolně či ne. Pokud se jejich podpora blíží k platu, který by získali v zaměstnání, není se čemu divit, že se do práce příliš nehrnou. K zaměstnání je třeba počítat další náklady, které člověk musí vynaložit, když chce pracovat. Je to například cena za dojíždění nebo ztráta volného času. [5] V zahraniční literatuře například Layard uvádí, jak nezaměstnanost mohou ovlivnit nejen mzdy, ale i pojištění pro případ nezaměstnanosti. [20]

2.9 Rizikové skupiny

Téma nezaměstnanost se může týkat nás všech, ovšem někteří lidé mají horší možnosti reagovat na změny vývoje na trhu práce. Jsou to především nekvalifikovaní lidé. Nejvíce ohroženi nezaměstnaností jsou lidé, kteří mají buď velmi nízkou, nebo dokonce žádnou kvalifikaci. Jejich situaci dále ještě zhoršují ti, kteří přicházejí za prací ze zahraničí a jsou schopni pracovat za velice nízkou mzdu. Česká republika na tom v tomto ohledu není příliš dobře. Český trh byl totiž založen na kvalifikované práci a zaměstnávání nekvalifikovaných lidí bylo dříve spíše bráno jako sociální zajištění. Nekvalifikovaná práce byla nahrazena za pracovní sílu ze zahraničí. Jednou z příčin je nechť nekvalifikovaných lidí do dalšího vzdělávání. Svoji roli zde hraje fungování sociální politiky, díky níž mají nekvalifikované skupiny poměrně štědrnou podporu. Řešením by mohlo být právě získání kvalifikace.

Další rizikovou skupinou jsou ženy. To je mimo jiné způsobené tím, že muži jsou pro zaměstnavatele mobilnější a především nezatíženi starostmi o domácnost. [2] Nejkritičtější situací je pro ně období, kdy odcházejí plnit mateřské a výchovné povinnosti. Tedy zakládají rodiny, odcházejí na mateřskou dovolenou a posléze mají děti v mateřské školce. Dalším, ne příliš úspěšným obdobím v oblasti zaměstnanosti, je pro ně závěr jejich profesní dráhy. Při návratu z mateřské dovolené hraje důležitou roli dosažené vzdělání. Proto také většina mladých žen v dnešní době odkládá své mateřství. Nejprve chtějí vystudovat a najít si nějakou stálou práci, aby se měly kam vrátit.

Ženy s nižším vzděláním mají na jednu stranu oproti vysokoškolačkám malou výhodu v možnosti nalézt volné pracovní místo ve svém oboru. Problém je pak ovšem v nízkém platovém ohodnocení. Pokud by byl jejich příjem dosti podobný jako podpora v nezaměstnanosti, pak jim chybí motivace pracovat.

Pohledem ze strany zaměstnavatelů lze toto jednání také pochopit. Jejich hlavním cílem je zisk a je logické, že když zaměstnají pracovníci, která bude neustále doma s nemocnými dětmi, budou mít problémy.

Dále stojí za zmínku věk neboli fáze životního cyklu. V životě platí, že mladí lidé častěji střídají povolání s touhou vyzkoušet něco nového. Naopak s vyšším věkem klesá ochota cokoliv měnit.

Největší problémy, z pohledu fáze životního cyklu, mají lidé po skončení školy. Chybí jim totiž praktická zkušenost, a to nejen v oboru jejich studia, ale také jakékoliv pracovní návyky. Proto se někteří mladí lidé snaží zapojit už v době studia a příležitostně pracují.

Absolvent školy dává zaměstnavatelům informaci o sobě svým věkem. S ním souvisí sociální zkušenosti člověka. Kdo začíná pracovat po skončení základní školy, nastupuje do práce v pouhých 15 letech. Absolventům středních škol je okolo 19 let. Vysokoškolák vstupuje na trh práce podle délky studia. Tedy někdy mezi 22-26 lety.

Otázkou také je, jak absolventi svoji nezaměstnanost vnímají. Podle výzkumu absolventů z roku 1997 bylo zjištěno, že pouhá třetina z nich brala svoji nezaměstnanost jako vážný problém. Další třetina svoji situaci vnímala jako bezproblémovou a třetí třetina dokonce přiznala, že ani žádnou práci nehledala z důvodu například cestování.

Lidé, kterým už se blíží důchod, patří také do rizikové skupiny zaměstnanců. Na rozdíl od absolventů však neřeší jak začít se zaměstnáním, ale především jak si ho udržet. Spolu s posouváním věkové hranice odchodu do důchodu se zvýšil význam kvalifikační úrovně, kterou zaměstnavatelé porovnávají právě s mladší generací a tím dochází ke zvýšení tlaku na starší zaměstnance. S pozdějším odchodem do důchodu by se tedy měla prodloužit i vzdělávací doba zaměstnance. Jinak řečeno i starší zaměstnanci by si měli aktualizovat svoje vědomosti a schopnosti. Starší lidé často prožívají ztrátu zaměstnání velmi tíživě.

Zažívají pocity spojené se strachem a nejistotou. Jestliže dělá problém najít zaměstnání jedinci v mladším věku, o to větší problémy pak mají starší lidé. [2] Je tedy třeba, aby bylo všeobecně známo, že je zaměstnávání starších osob žádoucí. Pokud jsou starší lidé ekonomicky aktivní, výrazně je to posiluje, a to jak ekonomicky, tak psychicky.

Další skupinou jsou osoby se zdravotním postižením. Je více méně jedno, o jaké postižení jde. Člověk může být například postižen fyzicky, psychicky, postižení může být genetické nebo způsobené těžkým úrazem či nemocí. V minulosti existovaly firmy, které zaměstnávaly některé osoby se zdravotním postižením. Byly to především firmy, pro které nebyla na prvním místě výnosnost. S přechodem na tržní ekonomiku se možnosti zhoršily. Spolu s ukončením činnosti těchto firem se omezily možnosti pro zdravotně postižené a narostla jejich nezaměstnanost. Naopak v dnešní době je zdravotně postižený více začleňován do společnosti, než tomu bylo dříve. Lidé jsou s nimi více v kontaktu a učí se tak s nimi žít a pracovat.

Prvním problémem je nejspíš jejich ztráta motivace pracovat, protože mají často příjmy porovnatelné se sociálními příjmy. Další problém bývá na straně zaměstnavatelů, kteří raději často zaplatí pokutu za nezaměstnání postiženého člověka, než aby ho přijali a díky zákonům se ho pak nemohli „zbavit“. Někteří zaměstnavatelé na to nejsou ani vybaveni. Museli by například upravit pracovní prostředí a umožnit bezbariérový přístup. Třetím problémem je opět kvalifikace, která bývá v případě zdravotně postižených nízká. Spolu s postižením pak tvoří vážnou bariéru vstupu na pracovní trh.

Dále je třeba uvést rizikovou skupinu, kterou tvoří Romové. Do roku 1989 nebyla u nás romská národnost vůbec zákonem uznána. Až od roku 1990 jim v Československu začala příslušet specifická práva národnostních menšin. [21] Mezi hlavní problémy Romů v jejich postavení na trhu práce patří určitě nízká adaptabilita na sociální prostředí, která je způsobená jiným sociálním a kulturním vývojem. Romové mají především odlišný postoj ke vzdělání. Většina dětí vychází ze zvláštních škol a je to především proto, že vzdělání zaujímá u Romů v jejich žebříčku hodnot zcela okrajové místo. Pro romské děti může hrát také významnou roli jazyková bariéra. Děti nemají dobrou slovní zásobu a neovládají gramatiku.

Dalším problémem, proč se Romové neuplatňují na pracovním trhu, je jejich špatná pracovní morálka. Dále je to jejich zvyk pobírat sociální dávky, které získají bez práce a zatřetí jejich špatný zdravotní stav. Romové tak byli velice rychle vytlačeni pracovní silou ze zahraničí (například Ukrajinci). Hůře se uplatňují na trhu práce, mají nižší životní úroveň a absenci přijatelného společenského chování. To vše vede k jejich zvýšené kriminální činnosti. Stát by se měl zaměřit spíše na Romy, kteří se už dokázali přizpůsobit naší společnosti, měl by jim nabízet možnosti uplatnění a zvyšování kvalifikace. Tato skupina by mohla tvořit vzor pro ostatní. Zejména co se týče postoje k práci a celkovému přístupu k zaměstnání. [1]

3. Charakteristika Mladoboleslavska

Mladá Boleslav je město ležící cca 50 km na severovýchod od Prahy. Jeho historie sahá až do poloviny 10. století. Pro rozvoj města bylo velice přínosné 19. století, kdy se stavěly železnice, silnice a továrna Laurin & Klement, ve které se v roce 1905 vyrobil první automobil. Později se stala součástí Škodových závodů, které významně ovlivnily průmysl nejen v Mladé Boleslavi. [22]

3.1 Poloha

Mladá Boleslav leží ve Středočeském kraji na řece Jizeře v nadmořské výšce 170-463 m. n. m. Průměrná nadmořská výška se udává 235 m. n. m. Řeka Jizera rozděluje okres Mladá Boleslav na dvě části přibližně stejné velikosti. Jižně sousedí s okresem Praha-východ a Nymburkem, západně s okresem Česká Lípa a Liberec a východně s okresem Semily a Jičín.

Na západní stranu od řeky Jizery se rozprostírá vyvýšená, rovná plocha, která se mírně sklání k řece. Na levém břehu je sráz. Ve východní části se nachází cca 13 km dlouhý hřbet Chlum, který se táhne směrem na východ. V severní části okresu převládají pahorkatiny. Jih okresu je rovinný. Kromě řeky Jizery se v Mladé Boleslavi také nachází říčka Klenice, která do ní u Mladé Boleslavi ústí. Nejvyšší bod okresu, vrch Mužský (463 m. n. m), leží 5 km od Mnichova Hradiště. Naopak za nejnižší bod je považováno koryto řeky Jizery v místě, než ústí do Labe (170 m. n. m). [23], [24]

3.2 Základní údaje

Mladá Boleslav je statutárním městem ve středních Čechách. Má 44 229 obyvatel (údaj z konce roku 2012). Nachází se zhruba v polovině vzdálenosti mezi Prahou a Libercem. [25] Město se svojí rozlohou 1023 km² zaujímá 3. místo ve Středočeském kraji. K 1. 1. 2012 Mladá Boleslav sčítá 425 narozených a 367 zemřelých. Od roku 1999 počet narozených převyšuje počet zemřelých. Podle českého statistického úřadu k lednu 2012 bylo 1411 přistěhovalých a 1492 vystěhovalých. [26] Hustota osídlení

na Mladoboleslavsku je 121 obyvatel na km², což je považováno za průměr v porovnání s ostatními okresy středních Čech. [23] Mladoboleslavsko se skládá ze 120 obcí, 8 z nich je považováno za město. Počet obyvatel celého okresu v roce 2012 byl 124 470, z toho je 62 106 žen. 15,3 % obyvatel je ve věku 0-14, 69,2 % ve věku 15-64 let a 15,5 % ve věku 65 a více. [27]

3.3 Nezaměstnanost na Mladoboleslavsku

Český statistický úřad zaznamenal 3763 uchazečů o zaměstnání, z toho 2036 žen a 514 se zdravotním postižením. 3763 nezaměstnaných představuje registrovanou míru nezaměstnanosti, což je 5,07 %. Pro porovnání nejhorší registrovaná míra nezaměstnanosti byla k 31. 12. 2012 v okrese Bruntál (18 %). V České republice je to 9,4 %. Na Mladoboleslavsku je tedy míra nezaměstnanosti poměrně malá, nachází se někde kolem čtvrtého místa. Počet volných pracovních míst v regionu je 868, což znamená 4,34 uchazečů na 1 pracovní místo. K 31. 12. 2012 je 28 374 registrovaných subjektů, z čehož je 20 877 fyzických osob. 12,2 % z celkového počtu registrovaných subjektů provozuje svoji činnost v průmyslu, 13 % ve stavebnictví, 3,8 % v zemědělství a 15,2 % v maloobchodě. [28], [29]

3.4 Primární sektor

Mladá Boleslav se snaží přispívat k ochraně životního prostředí. Ve městě se nachází několik sběrných dvorů. Město také nechalo rozmístit kontejnery na sběr textilu, který se bude třídít, recyklovat a dále používat jako surovina na výrobu například čistících materiálů. [30] Snaží se šetrně hospodařit s přírodními zdroji, chránit přírodu a krajinu. V Mladé Boleslavi se jedná především o národní památku Radouč, přírody podél vodního toku Jizery a Klenice, přírodní park Chlum, památku Bezděčín a památné stromy, kterých se tam nachází několik. Přestože průmyslová výroba kvalitě ovzduší neprospívá, na celém Mladoboleslavsku byla ke dni 11. 2. 2014 zaznamenána jako velmi dobrá. [31]

Na Mladoboleslavsku provozují zemědělskou činnost především družstva. V regionu se jich nachází necelých 20. Pěstuje se tam především obilí, cukrovka, řepka, kukuřice či

vojtěška. Družstva produkují mléko, hovězí a vepřové maso. Některé z nich nabízejí služby jako například oprava strojů, práce kombajnů, řezaček, prodej náhradních dílů, výkup kovového odpadu, či prodej certifikovaného osiva. Svaz zemědělských družstev a společnosti Mladá Boleslav chrání zájmy českých zemědělců, družstev a společností v ČR, poskytuje jim informační a právní servis, prosazuje a obhazuje jejich zájmy a pomáhá jim v rozvoji podnikatelských aktivit. [32] Lesy města Mladá Boleslav s.r.o. spravují lesnický úsek Chlum a Březno. Mimo jiné tato společnost prodává palivo. [33]

3.5 Sekundární sektor

Mladoboleslavsko je někdy také nazýváno průmyslovým okresem. Nadpoloviční většina zaměstnaných občanů pracuje v průmyslu. Nejvýznamnějším podnikem Mladoboleslavska je firma Škoda Auto, a.s.. [34] Přestože Škoda Auto, a.s. nejvíce ovlivňuje průmysl Mladoboleslavska a je to rozhodně největší firma okresu, je třeba uvést i další firmy, které k průmyslu Mladoboleslavska přispívají a dávají lidem práci.

Produkty firmy Akuma ovlivňují rozvoj průmyslu nejen v tomto okrese, ale i za hranicemi České republiky. V roce 1992 došlo ke vzniku akciové společnosti v Mladé Boleslavi. Od tohoto okamžiku došlo už k mnoha změnám a modernizacím ve vývoji startovacích baterií. Akumulátory se značkou této firmy jsou nejprodávanější na českém trhu. Firma patří do skupiny společností, které mají 250-499 zaměstnanců. [35], [36]

Firma ATMOS se původně zabývala výrobou zplynovacích agregátů pro pohon automobilů. Nějakou dobu měla sídlo i v Mladé Boleslavi, od roku 1945 je však přestěhovaná do Bělé pod Bezdězem. Vlastní 13 patentů a zaměstnává 100-199 zaměstnanců. [35], [36]

Mezi významné subdodavatele automobilového průmyslu patří firma Faurecia, která zaměstnává 500-999 zaměstnanců. Její hlavní činností je výroba autosedaček, výfukových systémů, čelních masek a komponentů pro interiéry vozidel. [35], [36]

Společnost TRW s.r.o., působící od roku 1992, má výrobu v Řepově. Od samého počátku vyrábí plastové díly a vstřikovací nástroje pro automobilový průmysl. Důraz firmy je

kladen na zvyšování odborné úrovně zaměstnanců, kterých má v rozmezí 1500-1999. [35]
Autop Bohemia, spol. s.r.o. provádí autoopravárenství. Díky službám, rychlosti a spolehlivosti si získala dobrou pověst mezi zákazníky. V roce 1918 vzniklo Družstvo cementářů, které má nyní jednu ze svých šesti provozoven ve Zdětině. V ní se vyrábí a prodávají betonové dlaždice s různou úpravou povrchu. Dalším výrobkem jsou květináče nebo betonové cihly. [36]

Výrobky firem Dukar, JaP-Jacina a Dehtochema se upotřebí ve stavebnictví. V jejich nabídce jsou stavební hmoty, barvy, izolační materiály nebo venkovní brány.

Firma BOS se zabývá výrobou osvětlení na zakázku, opravou starých svítidel, výrobou předmětů uměleckého kovářství, zámečnictvím, výrobou předmětů z kovů, skla, dřeva, keramiky apod. [36]

V roce 1993 byla založena společnost Centr PCO, která vyrábí elektronické zabezpečovací zařízení. Mezi hlídanými objekty nejsou jen rodinné domy, ale také budovy s vyšším rizikem jako například banky, zlatnictví atd. [36]

Družstevní závody Dražice, s.r.o., jsou nejvýznamnějšími výrobci bojlerů v České republice, které zaměstnávají 100-199 lidí. Ohřívače vody mají vysokou technickou úroveň, která je dána použitím nejmodernějších technologií při výrobě. Mají minimální poruchovost a dlouhou životnost. Firma prodává prostřednictvím velkoobchodů a maloobchodů v České republice. [35], [37]

Na Mladoboleslavsku se nachází velký cukrovar Dobruška, který zaměstnává 250-499 lidí, Papírny Bělá, a.s. se zhruba stejným počtem zaměstnanců a Mlékárny Čejetický spol. s.r.o., kde pracuje 100-199 zaměstnanců. [35]

Carborundum Electrite a.s. je známá výrobou brusného kotouče z umělého brusiva. Od roku 2005 patří Carborundum do skupiny Tyrolit, která patří k předním dodavatelům brusných nástrojů. Firma má distribuční síť po celé Evropě. [38]

Mezi další významné průmyslové podniky patří například Blue Engineering s.r.o., který vyrábí závodní vozy podle požadavků klientů. Firma se zaměřuje především na auta Škoda

a Volkswagen, ale není pro ně problém vyrobit i jiné značky, jako je Ford, Subaru či Mitsubishi. [39] Amerge, s.r.o. vyrábí lisované a svařované díly pro automobilový průmysl. Firma se 181 zaměstnanci je dodavatelem pro vozy Škoda nebo Seat. [40] Další firmou vyrábějící pro automobilový průmysl je Sintex Automotive CZ, s.r.o. nebo Formex CZ s.r.o., které se zaměřují na konstrukci a výrobu formy procesu vstřikování a sériovou výrobu vstřikovacích dílců nebo Uniplast, s.r.o., která má cca 40 zaměstnanců a vyrábí plastové krytky do karoserie automobilů. [41], [42]

3.6 Terciální sektor

Na Mladoboleslavsku se nachází informační středisko a finanční instituce. Pracovní příležitosti v oblasti kultury nabízí divadla, kina a 3 kulturní domy. V kraji je otevřeno 8 muzeí. Konkrétně v Mladé Boleslavi je to Muzeum Mladoboleslavska s výstavou města a regionu a Muzeum Škoda Auto, kde jsou vystavené automobily od počátku jejich výroby. Muzeum historických motocyklů se nachází v Rabakově, v Dobrovici Muzeum cukrovarnictví a lihovarnictví, dále je městské muzeum v Bělé pod Bezdězem a v Benátkách nad Jizerou. V Mnichově Hradišti je Muzeum hradů, kostelů a chalup a v Jabkenicích muzeum, které se věnuje životu Bedřicha Smetany. [43] Na Mladoboleslavsku je nespočet sportovních center a klubů, které zaměstnávají jednotlivé trenéry a cvičitele určitých nabízených sportů, o které zde opravdu není nouze. [44]

V regionu se nachází několik cestovních kanceláří a agentur. V okolí Mladé Boleslavi bylo nalezeno celkem 74 nabídek na právní služby. Z toho 6 z nich nabízela advokátní kancelář. [45] Vyskytuje se zde přes 100 restaurací, do kterých jsou zahrnuté jak klasické restaurace, tak například pizzerie, čínské restaurace nebo orientální tzv. kebab house. Číslo je to opravdu pouze orientační, protože zrovna v tuto dobu 2 restaurace v Benátkách nad Jizerou zkrachovaly a čeká se, zda se do podnikání v tomto oboru pustí jiný majitel. Dále je v tomto kraji v provozu kolem 43 penzionů, 25 hotelů a 20 ubytoven. [46]

Aktuální přehled o dění nejen na Mladoboleslavsku, ale v celém světě dává Boleslavský deník, magazín PRO-ENERGY s.r.o., noviny Echo, či rádio Jizera, které se koncem listopadu přejmenovalo na Signál. V rádiu pracuje ředitel plus 8 zaměstnanců.

Obchod

Na Mladoboleslavsku existuje kolem 56 velkoobchodů. Převážně se jedná o velkoobchody s potravinami a nápoji. Dále se tam nachází velkoobchody s železářstvím, zemědělskými potřebami, sportovními potřebami, galanterií, plastovými obaly a s dalším zbožím. [47]

V Mladé Boleslavi a okolí se vyskytuje mnoho hypermarketů a supermarketů, ale i malých rodinných obchůdků, které navzdory velké konkurenci stále přežívají. Jedno z největších nákupních center v Mladé Boleslavi je obchodní centrum Olympia. Zde se nachází supermarket Albert, 10 malých prodejen s módou, 3 malé obchody s obuví, 3 obchody se sportovní módou, obchody s oblečením, 3 obchody s hračkami, 2 s klenotnictvím, 5 prodejen s mobily či elektrem, 5 prodejen specializovaných na zdraví a krásu, 8 obchodů s různými druhy výrobků. Zde je myšlena například káva a čaj, optika nebo obchod s chovatelskými potřebami. Dále se zde nachází 8 restaurací od McDonald's po pizzerii a 11 druhů poskytovaných služeb, například čerpací stanice nebo směnárna. [48]

Dalším obchodním domem v Mladé Boleslavi je Bondy centrum. Zde je 22 obchodů s módou, z toho 8 z nich je spíše sportovního typu. Dále zde nalezneme 2 prodejny s obuví, 4 prodejny s mobilními telefony, či elektrem, 4 obchody, kde se prodávají hračky nebo papírnictví, 5 obchodů s bižuterií, 9 obchodů ve kterých nalezneme dárkové zboží, jako je například sklo, čaj, hry, knihy nebo potřeby pro zvířata. Prodejen zaměřených na krásu a zdraví člověka je tam 6, dále lékárna, tabák a 12 poskytovaných služeb. Mezi nimi nechybí 3 pojišťovny, Fotolab, květinářství, pekařství, cestovní kancelář nebo směnárna. V dolním podlaží se nachází Billa. [49] Mezi hypermarkety lze také zařadit Kaufland, kde se kromě samotného hypermarketu nachází také pekařství, květinářství, obuv, a chovatelské potřeby. Posledním hypermarketem v tomto okrese jsou dva Interspari s květinářstvím, oděvy, papírnictvím, lékárnou, vinotékou, chovatelskými potřebami, nehtovým studiem, kavárnou či restaurací. Na Mladoboleslavsku se také nachází samotné supermarkety, které nejsou součástí obchodních domů. Jejich zastoupení je poměrně velké. Jedná se o 3 Lidly, z toho dva z nich jsou v Mladé Boleslavi a jeden je v Mnichově Hradišti. Dále dvě Tesca, tři supermarkety Albert (jeden z nich už je zmiňován jako součást obchodního centra Olympia), 2 Billy (jedna je také součástí Bondy centra) a 5 Penny marketů. Nesmí se zapomenout ani na malé prodejny, kterých není mnoho, ale několik se jich zde přesto

najde. Ty si však nemohou dovolit zaměstnat tolik zaměstnanců jako například Hypermarkety. Za zmínku stojí OBI a Baumax, ve kterých se prodává vybavení pro dům a zahradu. [50]

Nyní je třeba stručně zmínit prodejce jiného sortimentu, než jsou potraviny. Na Mladoboleslavsku existuje mnoho prodejců zaměřených na automobily, motocykly, karavany, pneumatiky či náhradní díly. Dále přes 100 obchodů prodává elektro, mobily nebo počítače, přes 37 obchodů dětské zboží, je v provozu cca 42 drogerii, včetně obchodů s parfémů, malby a věcmi s tím spojené. Kolem 50-ti prodejen je zaměřených na koníčky lidí (například chovatelství), 4 prodejny se týkají instalatérských potřeb, 24 zlatnictví a klenotnictví. V okrese se nachází velké množství květinářství a zahradnictví a zhruba 28 prodejen s dárkovým zbožím. Není možné zapomenout na obchody s domácími potřebami a výpočetní technikou. K dispozici je také 5 obchodů se zbraněmi a vojenskou technikou, 8 obchodů s erotickým zbožím a cca 30 prodejců nábytku. [51], [52]

Za zmínku stojí další velké firmy, které se zabývají obchodem a službami s ním spojenými. Firmy jsou specializované převážně na stavebnictví, automobilový průmysl, úklid nebo reklamu.

Doprava

Městskou hromadnou dopravu v Mladé Boleslavi zajišťuje Dopravní podnik Mladá Boleslav, s.r.o, prostřednictvím 23 linek, který projíždí městem. Dopravu z Mladé Boleslavi do okolních měst nebo vesnic či zpět zajišťuje společnost Transcentrum bus, s.r.o.. Jedná se o společnost, která působí na dopravním trhu již od roku 1991. [53] V regionu působí i expresní služba a taxi. Služby jsou nabízeny i v oblasti logistiky či odtahu.

Zdravotnictví

Mladá Boleslav se chlubí vybavenou Klaudiánovou nemocnicí a klinikou Dr. Pírka, která se zaměřuje především na chirurgii a ortopedii. Kromě oddělení ve zmíněných institucích se v Mladé Boleslavi vyskytuje 31 praktických lékařů (jak pro dospělé, tak pediatrii), 42 zubních ordinací, 2 psychiatři, 2 diabetologové, 1 oční, 6 gynekologů, 5 ortopedů,

6 chirurgů a 5 lékařů zaměřených na logopedii. Dále je třeba zmínit 4 kožní ordinace, 3 neurologické ordinace a 2 alergologické. Kromě již výše psaných existuje v Mladé Boleslavi také revmatolog, kardiolog, urolog, psychiatr, interní ambulance, ORL, rentgen a rehabilitační sestra. V ostatních městech a obcích okresu existuje 49 praktických ordinací, 36 zubních ordinací, 5 chirurgických, 5 gynekologických, 3 psychiatrické a 1 oční ordinace. Dalšími ambulancemi je 1 neurologie, 2 urologie, 2 diabetologie, 1 alergologie, 1 ORL a 1 interní ambulance. [54]

Vzdělání

Na Mladoboleslavsku se nachází cca 30 základních státních škol, 5 škol praktických, cca 56 škol mateřských (včetně soukromých, státních i speciálních), 26 jazykových a 6 základních uměleckých škol. Jazykové a umělecké školy by bezesporu bylo možné zařadit do podkapitoly zábava. V rámci studia nezaměstnanosti je ale přesnější zařazení do této podkapitoly a to z důvodu, že školy zaměstnávají pedagogy. [55]

Na Mladoboleslavsku se nachází celkem 18 středních škol a 1 vysoká škola. Škola Hermes se dělí na 2 střední školy – střední školu podnikatelskou a střední školu tradičních řemesel. Střední škola podnikatelská připravuje studenty na činnosti spojené s podnikáním, s peněžnictvím a na asistentsko-sekretářské činnosti. Připravuje také studenty na vysokou školu. [56]

Střední škola tradičních řemesel nabízí 4letý učební obor s maturitou se zaměřením na gastronomii, dále 3letý učební obor se zaměřením kuchař-číšník nebo truhlář. Pro tyto dva obory je studium upraveno a rozděleno na týdenní teorii a týdenní praxi. Praxe studentů probíhá u soukromých firem v regionu Mladá Boleslav. Studenti mají možnost studovat obor kuchař-číšník také dálkově. Dálkové studium je především pro studenty, kteří už mají splněnou povinnou školní docházku a chtějí si udělat pouze výuční list dálkovou formou. [57]

Gastronomie a hotelnictví je soukromá škola, která nabízí několik vyučovaných oborů. Studenti mohou rozšiřovat svoje vzdělání v oblasti hotelnictví nebo podnikání. Dalším oborem je kuchař-číšník a palubní personál a administrativa v dopravě. Studenti mají

zajištěnou praxi v luxusních hotelích především v Praze. Škola také umožňuje dálkové studium, a to především pro studenty, kteří potřebují kvalifikaci v daném oboru.[58]

Střední škola fotografická filmová a televizní, o.p.s. poskytuje studentům informace v oblasti dramaturgie, scenáristiky, kamery, střihu, režie nebo v oblasti reklamní tvorby. Studenti se učí ve všech třech oblastech, aby mohli po maturitě pracovat v kterémkoliv oboru. Jedná se o 4letý obor zakončený maturitou. Přijetí studenta je zde podmíněno úspěšným složením talentové zkoušky. Do prvního ročníku nastupuje pouze 15 studentů. [59]

Odloučeným pracovištěm této školy je Odborné učiliště Kanina u Mělníka. Jedná se o učiliště internátního typu, které vzdělává studenty s mentálním postižením. Učiliště přednostně přijímá studenty, kteří přicházejí z praktických škol. Škola poskytuje studentům osobní asistenci a vzdělání v oborech zahradnické práce, stravovací, ubytovací a pečovatelské služby. V průběhu vyučování se střídá teorie a odborný výcvik. V současné době má škola pod sebou 35 studentů, plánuje však zvýšit kapacitu na 40 až 45. [60]

Spektrum je soukromá střední škola zaměřená na obor Obchodní akademie a Podnikání. Studium je po dvou až čtyřech letech zakončené maturitou. Škola nabízí nejen studium prezenční, ale také studium formou e-learningu. Když se studenti rozhodnou studovat obor Obchodní akademie, zabývají se zde především informační a komunikační technologií, účetnictvím, marketingem a managementem. Po absolvování školy mohou například pracovat v průmyslu, bankovníctví, pojišťovnictví, cestovním ruchu nebo pokračovat ve studiu na vysoké škole. Obor podnikání je pro studenty, kteří už mají výuční list v jakémkoli oboru, ale chybí jim teoretické znalosti. Tento obor je možné studovat 2 roky denní formou nebo 3 roky dálkově. [61]

Střední odborné učiliště Hubálov nabízí tříleté obory pro chlapce. Kromě výučního listu umožňuje studentům získat řidičský a svářečský průkaz. Po skončení školy je možné absolvovat nástavbové studium, které je ukončené maturitou. Studenti se mohou během studia ubytovat v zařízeném domově mládeže. Vyučování je rozděleno do dvou úseků – na vyučování teorie a odborný výcvik. Ten probíhá jak na pracovištích přímo ve škole, tak na pracovištích zemědělských provozů, na stavbách nebo autooprávnenských

dílnách. Škola nabízí zaměření na obor automechanika, instalatéra, opraváře zemědělských strojů, strojního mechanika a další opravářské práce. Koncem třetího roku studenti vykonají závěrečné zkoušky, které se skládají z písemné, praktické a ústní zkoušky. [62]

Střední odborná škola a Střední odborné učiliště v Mladé Boleslavi nabízí několik studijních a učebních oborů. Lze studovat čtyřleté technické lyceum, které je zaměřené na informační a komunikační technologii a strojírenství. Dalším čtyřletým oborem je veřejnoprávní činnost. Absolvent tohoto oboru by měl zvládat vést agendu, evidence, měl by se orientovat v našem právním systému, umět komunikovat s veřejností, pracovat s počítačovými programy a samostatně zpracovávat úřední písemnosti a dokumenty. Posledním čtyřletým oborem je Mechanizace a služby se zaměřením na dopravu a logistiku, technickou administrativu a obchodně technické a servisní služby. Absolvent by se měl uplatnit ve funkci technickohospodářského a administrativního pracovníka, v dopravních firmách nebo v zemědělství. 3 roky lze studovat tyto obory: autoelektrikář, mechanik opravář motorových vozidel, elektrikář, truhlář, operátor skladování, zedník. Na konci školní docházky dostane učeň výuční list. [63]

Střední průmyslová škola Mladá Boleslav připravuje studenty na pozice středních technických kádří nebo na vysokoškolské studium. Cílem výuky je, aby studenti uměli pracovat s výpočetní technikou a použít ji ve svém oboru. Na škole se pracuje ve speciálním programu, který používá firma Škoda Auto, a.s. a i většina spolupracujících firem. Na této škole je možné studovat IT systémy ve strojírenství. Zde je učení zaměřeno na programování strojů. Studenti jsou připravováni například na povolání konstruktér, technolog, programátor, ale mohou se také uplatnit v obchodně-technických službách či marketingu. Dalším oborem je silniční doprava. Učení je zaměřeno především na automobilovou dopravu. Studenti (v tomto případě především chlapci) jsou připravováni na povolání přejímací technik, dispečer, operátor logistiky nebo na práci v servisních službách automobilek. Součástí studia je získání řidičského oprávnění.

Obor strojírenská technická administrativa je vhodný jak pro holky, tak kluky. Studenti zde dostanou technického i ekonomického vzdělání a uplatňují se především v logistice, jako asistenci vedoucích pracovníků či jako technický a administrativní pracovník. Učí se zde také psaní na počítači nebo obchodní korespondenci. Obor Informační technologie připravuje například na pozici správce počítačové sítě, podnikového informačního systému či programátora. [64]

Střední odborná škola a střední odborné učiliště Horky nad Jizerou je zaměřeno na gastronomii, cestovní ruch a zemědělství. Studenti mají zajištěnou odbornou praxi ve vybraných firmách v regionu a pravidelně se účastní soutěží. V rámci závěrečné práce připravují například rauty na Pražském hradě. Podle vedení školy absolventi bez problému nacházejí uplatnění. Škola také nabízí hostinskou činnost, pořádá různé kurzy a přednášky, vzdělávací akce nebo dětské rekreační akce. Cestovní ruch a Gastronomie jsou zakončené maturitní zkouškou. Studenti se z nich uplatňují zejména v hotelnictví, turistickém průmyslu nebo veřejném stravování. [65]

Soukromá střední škola Maja se zaměřuje na hotelnictví, turismus, kosmetické služby a kadeřnictví. Po studiu Hotelnictví studenti nachází uplatnění především v technickohospodářských funkcích, ve stravovacích, ubytovacích a informačních službách. Mohou pracovat v marketingu, obchodně podnikatelské činnosti či v dalších službách cestovního ruchu. Praxi si studenti sami zařídí v restauraci, hotelu nebo cestovní kanceláři. Absolventi dostanou Osvědčení o absolvování barmanského kurzu. Obor Kosmetické služby připravuje na profesi kosmetička, pedikér a manikér. Student dokáže samostatně kosmetické úkony, líčení ale také poskytnou poradenskou službu. Škola spolupracuje s firmami, které pravidelně seznamují studenty s novinkami v oboru. Obor Kadeřnictví připravuje na práci v kadeřnictví. Studenti budou po ukončení studia zvládat dámské, pánské a dětské účesy na základě přání zákazníka, módních trendů, bezpečnostních a hygienických předpisů. Firmy ve spolupráci se školou opět pořádají pro studenty přednášky. [66]

Obchodní akademie, Vyšší odborná škola ekonomická a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky nabízí především obor Obchodní akademie a Ekonomické lyceum. Obchodní akademie připravuje studenty na profese spojené s podnikáním, s peněžní

oblastí, s asistentsko-sekretářskými oblastmi, s cestovním ruchem či se službami. Ekonomické lyceum spojuje gymnaziální a odborné učivo. Program je oproti Obchodní akademii založen na širším všeobecně vzdělávacím základě. Cílem tohoto oboru je usnadnit studentům přestup na vysokou školu. Oba obory ale připravují na studium na vysoké škole. Pouze 10 % studentů odchází po ukončení studia do zaměstnání.[67] Mimo jiné škola nabízí pokračování ve studiu na Vyšší odborné škole ekonomické, kde je možné studovat jednak denní studium, ale také dálkové. Způsob vzdělávání je podobný vysokoškolskému, a to formou přednášek a cvičení. Na konci tříletého studia student splní teoretickou zkoušku z odborných předmětů, z cizího jazyka a obhajobu absolventské práce. Poté získá titul diplomovaný specialista. Pod školou je ještě jazyková škola, která nabízí několik různě zaměřených kurzů. Stejně jako na Vyšší odborné škole se tam za studium platí. [68]

Integrovaná střední škola Na Karmeli nabízí hned několik studijních oborů různého druhu. Hned z kraje je třeba uvést, že škola využívá k výuce dva vlastní obchody, kde si žáci zkouší převést své vědomosti do praxe. V oboru Ekonomika a podnikání nebo Obchodník vedou obchodu účetnictví, v marketingu hledají strategie pro zvýšení prodeje. V rámci oboru cukráři, pekaři a lahůdkáři se připravují výrobky, aranžérky připravují dárkové balíčky, prodavač prodává a lahůdkáři připravují potřebný počet výrobků na prodejnu. Kromě Ekonomiky a podnikání zde nalezneme i studijní obory – Informační služby, Učitelka mateřské školy a nástavbové studium – Podnikání. [69]

Střední zdravotnická a vyšší odborná škola zdravotnická nabízí také několik oborů. Sociální činnost je na 4 roky a připravuje studenty na poskytování sociálních služeb nebo další studium. Učební obor ošetrovatel je na 3 roky. Na konci třetího roku student získá výuční list a může pod odborným dohledem poskytovat ošetrovatelskou péči. Studijní obor zdravotnický asistent je zakončen maturitní zkouškou. Studentovi se po absolvování školy dostává širší vzdělání a zároveň může pokračovat ve studiu. Praxe studentů probíhá v Klaudiánově nemocnici v Mladé Boleslavi. V rámci Vyšší odborné školy zdravotnické je nabízeno studium oboru Diplomovaná všeobecná sestra, který připravuje na vykonávání profese všeobecná sestra bez odborného dozoru. [70]

Škoda Auto a.s., Střední odborné učiliště strojírenské nabízí vzdělávání orientované na budoucí inovativní technologii. Vzdělává studenty pro firmu Škoda Auto, a.s.. Střední odborné učiliště nabízí obory zaměřené na elektrotechniku a strojírenství. Studenti mají možnost navštěvovat denní studium ukončené maturitní zkouškou (Provoz a ekonomika dopravy, Mechanik elektrotechnik, Mechanik seřizovač, Mechanik strojů a zařízení) nebo závěrečnou zkouškou s výučním listem (Nástrojař, Strojní mechanik, Mechanik opravář motorových vozidel, Obráběč strojů, Karosář, Autoelektrikář, Elektrikář, Autolakýrník, Strojírenské práce). Výdaje spojené s výukou hradí společnost Škoda Auto. V závěrečných ročnících se výuka často také odehrává na pracovištích firmy.[71]

Gymnázium Dr. Josefa Pekaře je střední škola zakončena maturitou s nabídkou čtyřletého studia nebo osmiletého studia. Čtyřleté studium je pro žáky, kteří zrovna skončili devátou třídu. Osmileté studium je od páté třídy výše. Studenti školy bývají úspěšní nejen ve vědomostních a sportovních soutěžích, ale také při přijímacích zkouškách na vysoké školy. [72]

Gymnázium Mladá Boleslav je osmileté gymnázium, které studentům nabízí hlubší poznatky jednotlivých oborů. Gymnázium Mladá Boleslav byl přidělen status přidružené školy UNESCO a fakultní školy Univerzity Karlovy. V testech znalostí škola získala například 1. místo ve Středočeském kraji za maturitní zkoušky, takže je považována za velmi kvalitní. [73]

Gymnázium Mnichovo Hradiště nabízí čtyři třídy čtyřletého studia a osm tříd osmiletého studia. Studenti jsou také úspěšní v olympiádách různého druhu nebo v konverzačních soutěžích. [74]

Na Mladoboleslavsku je Škoda Auto Vysoká škola, která je jedinou firemní vysokou školou v České republice. Škola zaručuje studentům uplatnitelnost na trhu práce, odbornou praxi, nabízí zahraniční pobyty, individuální přístup, kvalitní výuku cizích jazyků, motivační programy nebo například účast pracovníků firmy na výuce. Je možné studovat bakalářský studijní program v oboru Podniková ekonomika a management obchodu, Podniková ekonomika a řízení provozu, logistiky a kvality nebo Podniková ekonomika a finanční řízení podniku. Obory lze studovat jak v prezenční, tak kombinované formě.

V prezenční formě je možné absolvovat studium i v anglickém jazyce, kromě oboru Podniková ekonomika a řízení provozu, logistiky a kvality. Kombinované studium je pouze v češtině. V magisterském studijním programu je možné studovat Globální podnikání a finanční řízení podniku, Globální podnikání a marketing, Podniková ekonomika a management provozu, Globální podnikání a právo. Prezenční forma studia je v českém jazyce, první dva zmiňované obory se vyučují také v anglickém jazyce. V kombinované formě je možné studovat pouze první tři zmiňované obory, ale jen v českém jazyce. Absolventi školy by měli mít teoretické i praktické znalosti především v oblasti ekonomie, ale také by měli excelovat v komunikačních, prezenčních dovednostech a týmové spolupráci. [75]

4. Praktická část

Tato kapitola se zabývá pracovními příležitostmi na Mladoboleslavsku. Konkrétně se zaměřuje na firmu Škoda Auto, a.s. a snaží se zjistit, jak je to s její poptávkou po pracovních místech. V druhé části se pozornost zaměřuje na to, zda školy nějakým způsobem spolupracují s podniky a naopak. Především je zde řešeno, zda své studenty dostatečně připravují na to, co podniky požadují.

4.1 Mladoboleslavsko

Mezi hlavní výhody okresu v oblasti nezaměstnanosti patří především dobrá geografická poloha, rychlá dostupnost z Prahy či Liberce, vzdělanostní struktura obyvatelstva, železniční spoje a silné průmyslové podniky. Za nevýhodu lze považovat rostoucí dlouhodobou nezaměstnanost, nedostatek bytů, vesnice se špatnou dostupností a skoro s žádnými pracovními příležitostmi. Pokud by došlo ke krizi v automobilovém průmyslu, znamená to pro místní ekonomiku nebezpečí. [76]

Nezaměstnanost na Mladoboleslavsku

Registrovaná míra nezaměstnanosti na Mladoboleslavsku v roce 2012 byla 5,10 %, což není mnoho, ale jak je vidět z následující tabulky (Tab. 1), bývala už i nižší. Vzrostla v roce 2009, kdy se Česká republika potýkala s hospodářskými problémy. Zaměstnavatelé propouštěli, a to zejména v automobilovém a strojírenském průmyslu. Regulace pracovní síly se ale také projevovala v obchodu, službách, pohostinství, bankovníctví atd. Krátkodobá potřeba pracovníků některých zaměstnavatelů bohužel nějak příznivě nezapůsobila na vývoj nezaměstnanosti, firmy totiž zaměstnávaly pouze na dobu určitou, a to především agenturní pracovníky.

Tab. 1: Počet uchazečů, volná pracovní místa a míra nezaměstnanosti na Mladoboleslavsku v jednotlivých letech

Sledované údaje	Roky (k 31. 12.)								
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Uchazeči	3047	2719	2370	1796	2279	3857	4076	3499	3763
Volná místa	798	836	1911	3855	1088	339	395	564	868
Míra nezaměstnanosti	4,40 %	3,80 %	3,10 %	2,20 %	2,70 %	4,70 %	5,00 %	4,60 %	5,10 %

Zdroj: Vlastní zpracování dle Ministerstva práce a sociálních věcí

Úřad práce v Mladé Boleslavi se snaží občanům maximálně pomáhat se zaměstnáním. Už pro děti školou povinné připravuje besedy k volbě povolání, výstavy studijních a učebních oborů, vydává informační brožuru o školách a učilištích v okrese. Právě absolventi škol mají podle úřadu práce velký problém se začleňováním do pracovního procesu. V roce 2010 bylo například evidováno 173 uchazečů, kteří právě ukončili své vzdělání. Z toho 107 bylo z Mladoboleslavských škol. Žádný z oborů studia zde nepřevažuje. I když jsou nabídky volných pracovních míst, nezaměstnanost zde přesto existuje. Často se totiž pro uchazeče jedná o nezajímavě placená místa. Některé registrované osoby se také hlásí na úřad práce pouze z důvodu výplaty sociálních dávek. [76]

Tab. 2 popisuje délku nezaměstnanosti v Mladé Boleslavi v roce 2012. Jak je vidět, nejvíce nezaměstnaných je v kategorii 12 měsíců a více. V posledním čtvrtletí se jednalo o 1176 osob. Druhé největší číslo koncem roku 2012 je u nezaměstnaných do 3 měsíců. Tento vývoj je zcela logický, neboť pokud se ze zaměstnané osoby náhle stane nezaměstnaná, většinou trvá déle než 3 měsíce, než si najde práci novou. U nezaměstnaných nad 12 měsíců může být zase problém s odlišnými požadavky nabídky a poptávky po práci nebo s neochotou si nějakou práci vůbec hledat. V jednotlivých kvartálech se počty nezaměstnaných příliš neliší.

Tab. 2: Délka nezaměstnanosti na Mladoboleslavsku 2012

Čtvrtletí	Délka nezaměstnanosti				
	do 3 měsíců	3-6 měsíců	6-9 měsíců	9-12 měsíců	nad 12 měsíců
I.	1069	699	433	215	1139
II.	853	731	413	260	1111
III.	1060	575	501	297	1119
IV.	1086	757	402	342	1176

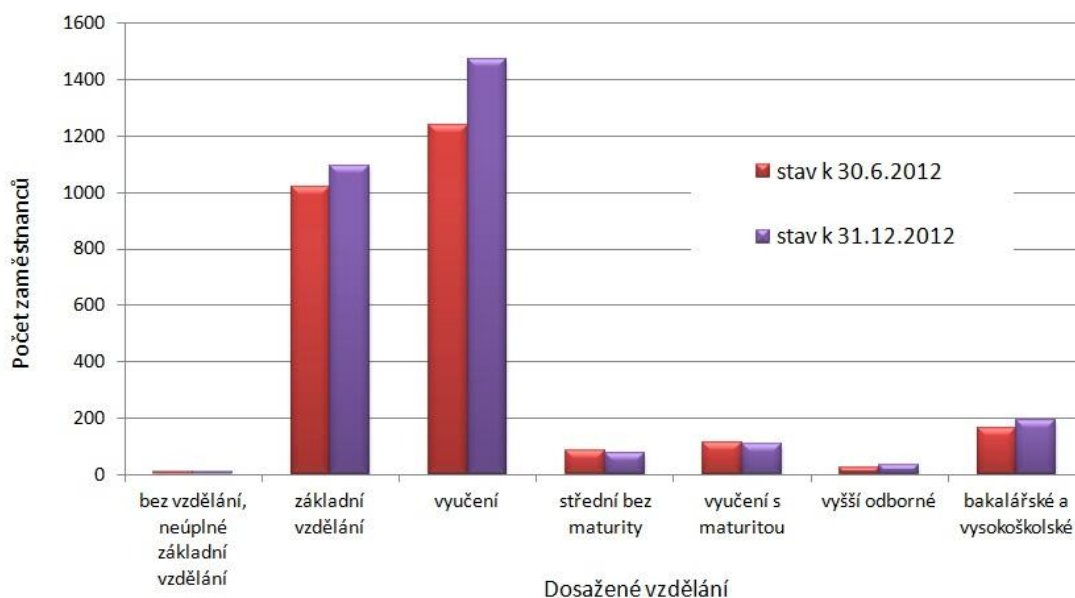
Zdroj: MPSV, VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2012* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013 [vid. 28. březen 2014]. ISBN: 978-80-7421-064-8. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2012.pdf

Další tabulka (Tab. 3) popisuje strukturu nezaměstnaných podle vzdělání v Mladé Boleslavi opět v roce 2012. Jak je vidět, podstatně nejnižší počet nezaměstnaných je ve skupině lidí bez vzdělání nebo s neúplným základním vzděláním. Poslední čtvrtletí ukazuje, že nezaměstnaných se základním vzděláním je o 1087 více, než je tomu u lidí bez vzdělání, či s neúplným základním vzděláním. Tento nízký počet je dán nejspíše tím, že lidí bez vzdělání je v dnešní době poměrně málo a jejich nabídka práce není kvalitní. Pro zaměstnavatele jsou tedy levnou pracovní silou. Není však jasné, proč je téměř stejný počet nezaměstnaných se základním vzděláním, jako je vyučených bez maturity. Podle tabulky vyučených lidí s maturitou už mezi nezaměstnanými není tolik, jako právě vyučených bez maturity nebo absolventů střední školy bez maturity. V roce 2012 byla nezaměstnanost absolventů vyšších odborných škol podstatně nižší oproti nezaměstnanosti vysokoškoláků. Proč tomu tak je? Poměrně dost lidí v dnešní době studuje vysokou školu (přinejmenším bakaláře). Zaměstnavatelé si mají z čeho vybírat a počet volných pracovních míst tak neodpovídá počtu vysokoškoláků. Ti také často očekávají díky svému vzdělání od své pracovní pozice více, než jim zaměstnavatel může nabídnout a tak nepřijmou každé nabízené pracovní místo. Pod tabulkou je vidět grafické vyjádření (Obr. 1), které sleduje pouze stav na konci pololetí.

Tab. 3: Struktura nezaměstnaných podle vzdělání v jednotlivých čtvrtletích

Čtvrtletí	Vzdělání						
	bez vzdělání, neúplné základní vzdělání	základní vzdělání	vyučení	střední bez maturity	vyučení s maturitou	vyšší odborné	bakalářské a vysokoškolské
I.	9	1034	1332	89	137	19	170
II.	8	1018	1239	85	115	25	165
III.	8	1020	1316	80	126	34	165
IV.	8	1095	1472	77	108	35	192

Zdroj: MPSV, VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2012* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013 [vid. 28. březen 2014]. ISBN: 978-80-7421-064-8. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2012.pdf



Obr. 1: Struktura nezaměstnaných podle vzdělání v červnu a prosinci 2012

Zdroj: Vlastní zpracování dle Ministerstva práce a sociálních věcí

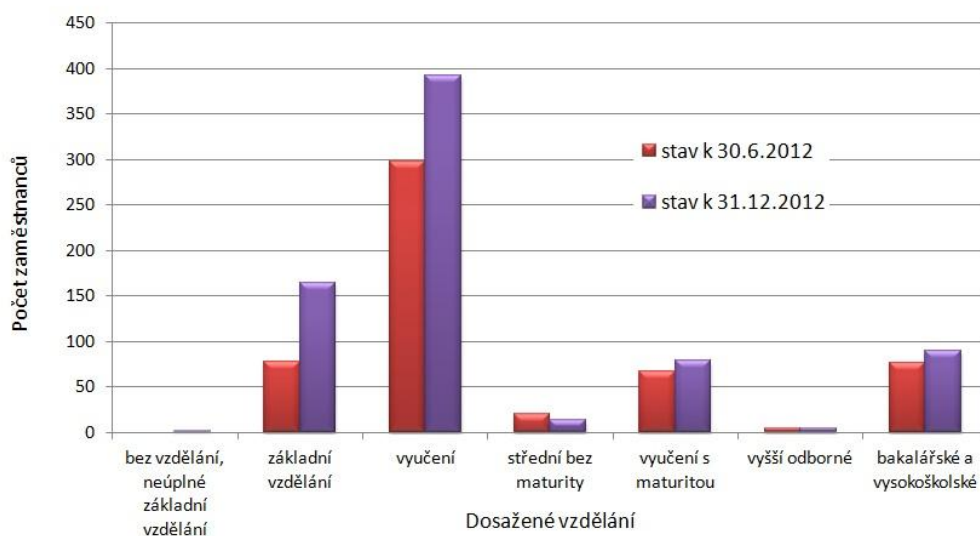
Tab. 4 je protipólem té předchozí. Ukazuje počet volných míst v roce 2012 podle vzdělání. Jak je vidět, v prvním pololetí nebylo žádné volné pracovní místo pro osoby bez vzdělání nebo s neúplným základním vzděláním. V druhém pololetí se jedno volné místo uvolnilo, počet nezaměstnaných se ale nesnížil. Pro osoby se základním vzděláním počet volných

míst v posledním čtvrtletí přibyl. Z předchozí tabulky je ale vidět, že v tomto kvartále narostl i počet nezaměstnaných. Počet volných pracovních pozic je poměrně malý pro osoby s vyšším odborným vzděláním. I když není nezaměstnaných s tímto vzděláním mnoho, je jejich počet vyšší, než je volných pracovních míst. Přestože jsou volné pracovní pozice pro vysokoškoláky, existuje zde nezaměstnanost, protože jak již bylo řečeno, vysokoškoláci často očekávají od své pracovní pozice více. Nebo také může být volné pracovní místo v jiném oboru, než má vysokoškolák vystudovaný. Opět celou situaci zobrazuje i graf (Obr. 2), který sleduje hodnoty na konci pololetí.

Tab. 4: Struktura volných pracovních míst podle vzdělání v jednotlivých čtvrtletích

Čtvrtletí	Vzdělání						
	bez vzdělání, neúplné základní vzdělání	základní vzdělání	vyučení	střední bez maturity	vyučení s maturitou	vyšší odborné	bakalářské a vysokoškolské
I.	0	78	279	18	59	3	69
II.	0	78	298	20	67	4	77
III.	1	84	299	17	66	3	73
IV.	1	165	392	14	79	4	90

Zdroj: MPSV, VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2012* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013 [vid. 28. březen 2014]. ISBN: 978-80-7421-064-8. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2012.pdf



Obr. 2: Struktura volných pracovních míst podle vzdělání v červnu a prosinci 2012

Zdroj: Vlastní zpracování dle Ministerstva práce a sociálních věcí

Cizinci

K tématice zaměstnaných cizinců byla zjištěna pouze data k 31. 12. 2010. Úřad práce v tuto dobu na Mladoboleslavsku evidoval 9631 zaměstnaných cizinců. Platné povolení k zaměstnání jich mělo pouze 36. Ostatní byli zaměstnání buď na zelené karty, nebo nepotřebovali povolení k zaměstnání. Během tohoto roku úřad práce v Mladé Boleslavi zaregistroval 79 žádostí cizinců. Žádosti směřovaly buďto k povolení k zaměstnání (54 žádostí) nebo k prodloužení k zaměstnání (25 žádostí). Z toho bylo 30 žádostí úřadem práce zamítnuto, což je oproti roku 2009 velký pokles.

Největší podíl tvořily žádosti cizinců z Ukrajiny a Ruska. Oproti předcházejícímu roku se jejich počet však snížil. V roce 2010 úřad práce posuzoval 28 žádostí z Ukrajiny, z toho 14 negativně. Dále 17 žádostí z Ruska a z toho 6 negativně. Úřad práce zde v tomto roce vydával povolení k zaměstnání cizincům na profese, které se nepodařilo obsadit nezaměstnanými. Nejvíce se to týká pomocných kuchařů, masérů nebo odborných pracovníků v církevní oblasti.

Cizinců z EU a Švýcarska bylo k 31. 12. 2010 zaznamenáno 9245, včetně 1153 pracovníků, které vyslali zahraniční zaměstnavatelé pracovat do České republiky. Nejvíce z nich bylo ze Slovenska, Polska a Bulharska. Další skupinou jsou lidé, u kterých se pracovní povolení nevyžaduje. Jsou to většinou pracovníci, kteří mají povolený trvalý pobyt. V roce 2010 jich bylo na Mladoboleslavsku evidováno asi 357. Jedná se většinou o Ukrajince a Vietnamce.

Během roku se řešilo 10 žádostí o zelenou kartu na práci s místem výkonu na Mladoboleslavsku. Vyhovělo se 8 z nich. O zelenou kartu se musí žádat na Ministerstvu vnitra. Na Mladoboleslavsku je velká migrace cizinců z EU mezi agenturami práce, které spolupracují s firmou Škoda Auto, a.s. a cizince jim přidělují. [76]

Volná pracovní místa

Z dostupných údajů z roku 2010 lze konstatovat, že na Mladoboleslavsku byla volná pracovní místa především pro středoškoláky s maturitou (cca 75 nabídek), 61 nabídek pro vysokoškoláky a 40 míst pro nekvalifikované profese. Konkrétně byly nabídky

pracovních míst pro mechaniky, opraváře, montážní dělníky, obchodní zástupce, pojišťovány, kuchaře a čističky, řidiče a zdravotní personál. U obsazování pracovních míst je podle zdroje největší problém mezi nabídkou kvalifikace uchazeče a požadavky kvalifikace zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé také často trvají na vyšších požadavcích po uchazečích, než je na určitou práci nutné. Na úřadu práce jsou potom nahlášeni lidé, kteří nesplňují tyto vysoké požadavky. Dalším problémem nezaměstnaných na Mladoboleslavsku je také špatná doprava z některých míst. [76]

Na Mladoboleslavsku je podle inzerátů na úřadu práce největší poptávka ze strany zaměstnavatelů ve výrobě a provozu, obchodě a cestovním ruchu. Kolem 200 volných pracovních míst je v oboru služby, obrana a doprava. Zhruba 100 volných pracovních pozic je v oblasti financí, a stavebnictví. Naopak ve vědě a výzkumu, v právu, vzdělávání a informační technologii je poptávka velmi malá. Všechny tyto zmiňované pracovní pozice byly vypsány pro vyučené, pro středoškoláky bez maturity a pro uchazeče bez kvalifikace. Pro uchazeče s maturitou je nejvíce volných pracovních míst v oboru obchod a cestovní ruch, finance, administrativa či výroba a provoz. Dále jsou potřeba lidé do informační technologie, managementu a zdravotnictví. Naopak velmi malá poptávka je v obraně, zemědělství, vědě a výzkumu a v právu. Pro vysokoškoláky jsou největší nabídky v oblasti zdravotnictví, vzdělání, managementu, informační technologii, výrobě, obchodě a cestovním ruchu. Špatně se shání místa v dopravě, kultuře a zemědělství. V březnu 2013 bylo k dispozici 17 volných míst pro zdravotně postižené. [77]

Pokud se zúží podmínky pro vyhledávání a inzerát je zadán pouze na Mladou Boleslav plus obce v dosahu 30 minut autem či vlakem, nabídky pracovních míst se podstatně zmenší. Pro vyučené uchazeče je stále dost pracovních míst v oblasti obchodu a cestovního ruchu, ve výrobě a provozu. Uchazeči s úplným středoškolským vzděláním mají možnost najít práci ve výrobě a provozu, v obchodě a cestovním ruchu nebo v oboru finance. Pro vysokoškoláky bylo nalezeno 10 volných míst ve zdravotnictví, 7 volných míst ve výrobě a provozu, 5 volných míst ve výchově a vzdělání, 4 místa ve vědě a výzkumu. Jinak všechny výše zmiňované obory nabízí 1 volné místo. Pro mladistvé uchazeče nebyla vypsána žádná nabídka volného místa. Při možnosti dojíždění do 30 minut, byl nalezen 1 inzerát. Všechny tyto data byla hledaná dne 18. 3. 2014. [77]

4.2 Firma Škoda Auto, a.s.

Společnost Škoda Auto, a.s. je jedna z nejstarších výrobců automobilů na světě. Její historie sahá až k roku 1905, kdy Laurin a Klement vyrobil první vůz. Do čtyřicátých let minulého století veškerá výroba probíhala v Mladé Boleslavi, kde má firma hlavní sídlo. Toto město je pro společnost hlavním centrem výroby a technického vývoje. Vznikají zde nové modely aut od prvního náčrtu, až po prototypy. Už před druhou světovou válkou se však výroba rozšířila do Kvasin a Vrchlabí. V posledních letech společnost vyrábí i v zahraničí, a to zejména v Číně, Indii, Rusku nebo Slovensku. Především se jedná o trhy, které tvoří velkou část odbytu firmy. [78]

Škoda Auto, a.s. čítá celkem přes 27 600 zaměstnanců po celém světě. Většina pracuje v Mladé Boleslavi, kde se produkují vozy Fabia, Octavia a Rapid. Ve výrobním areálu se nachází specializovaný závod na výrobu motorů, převodovek a náprav. V Mladé Boleslavi kromě výroby má sídlo administrativa, design a technický vývoj. Nachází se zde i vzdělávací kapacity. [79] V Kvasinách se například „zrodil“ poválečný Superb či Felicia. V současnosti se zde zhotovuje Superb Combi, Yeti nebo Roomster. Nejmenší výrobní závod se nachází ve Vrchlabí. Jeho historie je ale dlouhá. Už v 19. století zde vznikl první koňmi tažený kočár. Od roku 2012 se závod zaměřuje na automatické převodovky DSG pro vozy Volkswagen, kterých denně vyrobí kolem 1000 ks. V Indii byl poprvé uveden na trh vůz Škoda Rapid, ten se vyrábí ve městě Pune. Další výrobní závod v této zemi je v Aurangabadu, kde se produkuje nová Octavia, Yeti a ŠKODA Superb. V roce 1985 se v Číně, ve výrobním závodě Šanghaj začaly velkosériově vyrábět modely Volkswagen. O 20 let později byl výrobní program rozšířen o Octavii, Fabii a Superb či Rapid XinRui. V roce 2013 byl právě zde vyroben milióntý vůz s touto značkou. Na Slovensku v Bratislavě se momentálně vyrábí tzv. „New Small Family“, kam se řadí i Škoda Citigo. Závod v Bratislavě v současnosti vyrábí kolem 420 000 vozů za rok. Závod v Rusku ve městě Kaluga nejprve sloužil jako montážní závod. Až od roku 2010 se zde začalo i vyrábět, a to modely Volkswagnu, Audi, Škoda Fabia, Škoda Octavia. V Rusku se zhotoví za rok 150 000 vozů ročně. Kromě města Kaluga se další ruský výrobní závod nachází v Nižním Novgorodu. [78]

Heslo automobilky je v angličtině, právě nejspíš z důvodu umístění výrobních závodů i v zahraničí. Zní: „Simply Clever“ pod čímž se podle firmy skrývají dobré vozy, silná značka, kvalitní tým, inovace a především velký přínos pro zákazníky. V současné době má Škoda Auto, a.s. ve výrobním programu Škoda Citigo, Škoda Fabia, Škoda Fabia Combi, Škoda Octavia, Škoda Octavia Combi, Škoda Roomster, Škoda Yeti, Škoda Rapid, Škoda Superb a Škoda Superb Combi.

Podle výroční zprávy z roku 2012 Škoda Auto, a.s. udržela svoji finanční výkonnost na stabilní úrovni. Firma měla v tomto roce obrát 262,6 mld. Kč, což je o 4 % více, než v roce 2011. Zisk po zdanění činil 15,4 mld. Kč (o 721 mil. méně, než v roce předchozím). Celkový počet prodaných vozů byl 939 202. Nejvíce vozů se dodalo do Číny, poté do Německa a do Ruska. Česká republika se nachází na čtvrtém místě.

Díky ekonomickým problémům zemí jižní Evropy firma do budoucna očekává zasažení těchto jednotlivých trhů, což se může podepsat na odbytu automobilky. Předpokládá se spíše nižší tempo růstu poptávky.

Jenom v roce 2012 firma Škoda Auto, a.s. uzavřela smlouvy se 6 firmami ohledně výrobního materiálu, v rámci nákupu režijního materiálu uzavřela 62 smluv, 5 nových smluv, které se týkaly náhradních dílů, 5 ohledně nákupu investic a 31 v rámci poradenských či finančních služeb.

Škoda Auto, a.s. se řadí mezi firmy ekologicky zaměřené. Jejím snahou je vyrábět co nejvíce ekologicky. Veškeré investice firmy splňují ekologické standardy. Mimo jiné nabízí model s pohonem na stlačený zemní plyn. V posledních letech optimalizací lakovacích procesů snížila emise těkavých organických látek, které vznikají při lakování a tvoří 83 % škodlivin. Dále látky, které ohrožují kvalitu podzemní vody, firma skladuje podle předpisů a nakládá s nimi pouze ve speciálních prostorech. [80]

Škoda Auto je mimo jiné také hlavním sponzorem sportovních událostí jako jsou například cyklistické závody Tour de France, Giro d'Italia a Mistrovství světa v ledním hokeji. Podporuje Český olympijský tým a české instituce jako například Národní divadlo nebo organizaci Člověk v tísni. [81]

Zaměstnanci a personalistika

Škoda Auto, a.s. je jako zaměstnavatel velmi atraktivní. V roce 2012 bylo hlavním úkolem firmy v oblasti lidských zdrojů zvyšovat kvalifikaci zaměstnanců a podíl zaměstnanců s vysokou školou. Což se také podařilo. Dále se firma snažila zoptimalizovat vysílání zaměstnanců do zahraničí. Podle průzkumu mají zaměstnanci Škoda Auto, a.s. velkou motivaci a jsou loajální. Společnost se také snaží své zaměstnance podporovat, umožnit jim osobní rozvoj a zajistit ochranu zdraví při práci. V roce 2012 firma získala ocenění TOP Odpovědná firma. Společnost v této oblasti prosazuje zvýšení mobility zaměstnanců a právě optimalizace práce v zahraničí. Zkušenosti a praxe v zahraničí zvyšují odborné vědomosti ve firmě a zároveň nabízí zaměstnancům osobní rozvoj. Za rok 2012 tedy firma vyslala do zahraničí až 200 zaměstnanců. Pro personalistiku je důležitým základem kvalifikační rozvoj zaměstnanců neboli další vzdělávání. Pro společnost Škoda Auto, a.s. to znamená především jazykové kurzy a trénink znalostí, které se týkají firemní kultury. Interkulturní znalosti jsou důležité zejména jako příprava zaměstnance na další mezinárodní rozvoj. Společnost zrekonstruovala prostory za 21,4 mil. Kč, které slouží pro výuku zaměstnanců v oblasti sváření, robotiky, pneumatiky atd. V roce 2012 toho využilo skoro 5000 zaměstnanců. Za hlavní riziko v personální oblasti firma považuje konkurenční prostředí a stagnaci automobilových trhů. Snaží se za každé situace zachovat zaměstnanost a udržet si kmenový personál. [80]

Kvalifikační struktura kmenových zaměstnanců

Tab. 5: Zaměstnanci Škoda Auto, a.s. podle vzdělání v jednotlivých letech

Vzdělání	Roky		
	2011	2012	2013
Základní vzdělání	1 319	1 172	1 133
Vyučení	11 605	11 331	11 168
Dvouleté střední, bez maturity	66	62	57
Vyučení s maturitou	3 820	3 893	3 888
Gymnázium	556	561	554
Odborné střední, s maturitou	3 538	3 438	3 406
Vyšší odborné	191	197	199
Vysokoškolské	3 082	3 324	3 332
Celkem	24 177	23 978	23 737

Zdroj: Interní zdroj Škoda Auto a.s., vlastní zpracování

Jak je patrné z tabulky (Tab. 5) nejvíce zaměstnanců Škoda Auto, a.s. je vyučených. Je to v průměru 47 % zaměstnanců firmy. Vzhledem k tomu, že firma vyrábí automobily, tak toto zjištění není překvapující. Kromě vyučených zaměstnanců bez maturity zde nachází uplatnění také lidé vyučené s maturitou a ze středních odborných škol s maturitou. Trochu překvapující je skupina vysokoškoláků, kteří v průměru tvoří pouze 13 % zaměstnanců.

Jak je dále vidět z tabulky (Tab. 5) počet zaměstnanců v roce 2013 oproti roku 2011 mírně klesl. V případě zaměstnanců se základním vzděláním, vyučených s maturitou a zaměstnanců z gymnázia, jejich počet v roce 2012 vzrostl a poté v roce 2013 opět klesl. Zaměstnanců z vyšších odborných škol a vysokých škol v obou letech přibýlo. V ostatních typech vzdělání byl zaznamenán pokles. Celkově tedy lze říci, že i když Škoda Auto, a.s. za poslední 3 roky stavy snižovala, začala poptávat více zaměstnanců s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním.

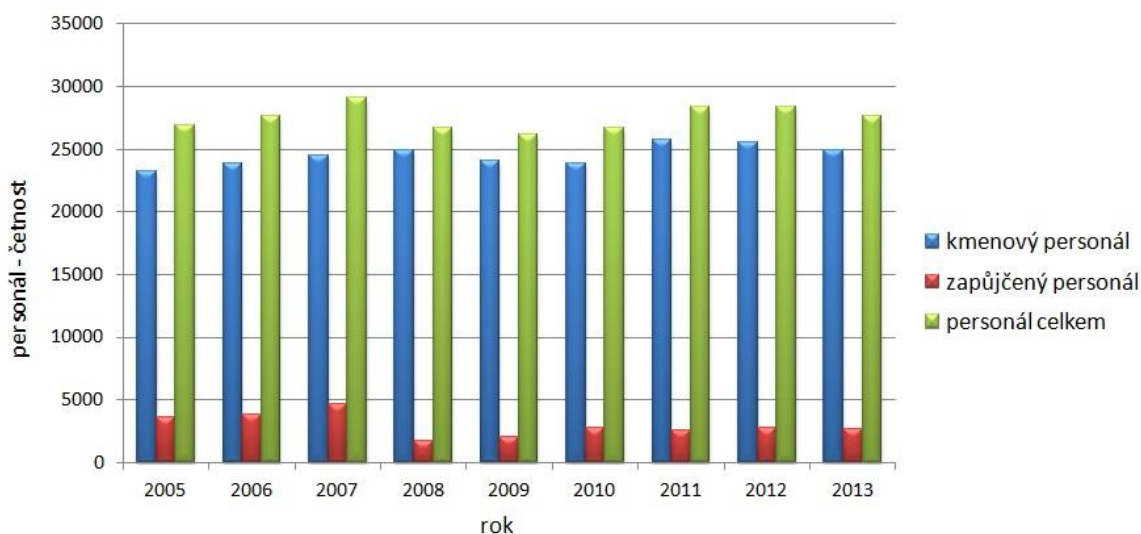
Vývoj počtu zaměstnanců

Jak je vidět v následující tabulce (Tab. 6) a grafu (Obr. 3), počet zaměstnanců Škoda Auto, a.s. je poměrně stabilní. V každém roce se změní cca o 600 lidí, což je v tak velké firmě zanedbatelné. Z tabulky lze vyčíst, že stav personálu nemá tendenci klesat či růst, ale je nevyzpytatelný. Dramatický pokles je vidět v roce 2007, kdy stav zapůjčeného personálu poklesl zhruba o 60 % ze 4680 na 1759. Celkově v roce 2013 pracuje ve firmě o 761 lidí více, než tomu bylo v roce 2005. Počet zaměstnanců je udáván k 31. 12., a to včetně zaměstnanců dceřiných společností (bez učňů). Zapůjčenými zaměstnanci je myšlen agenturní personál. Počty zaměstnanců jednotlivých tabulek se podle zdroje úplně neshodují. Je to dáno nejspíš tím, že v každé tabulce jsou započtení jiní zaměstnanci. Například předchozí tabulka je bez zaměstnanců dceřiných společností.

Tab. 6: Počet zaměstnanců Škoda Auto, a.s. v jednotlivých letech

Personál	Rok								
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Kmenový	23274	23837	24461	24936	24118	23905	25799	25585	24933
Zapůjčený	3591	3843	4680	1759	2035	2774	2569	2798	2693
Celkem	26865	27680	29141	26695	26153	26679	28368	28383	27626

Zdroj: Interní zdroj Škoda Auto, a.s., vlastní zpracování



Obr. 3: Počet zaměstnanců Škoda Auto, a.s. v jednotlivých letech

Zdroj: Vlastní zpracování, Škoda Auto, a.s.

Z další tabulky (Tab. 7) lze vyčíst změny v personálu firmy Škoda Auto, a.s. Počet dělníků v roce 2012 oproti roku 2011 mírně vzrostl. Nejméně jich bylo zaměstnáno v lednu 2011(15 770). V lednu 2012 ve firmě již pracovalo 16 370 dělníků, což znamená nárůst zhruba o 4 %. Rok 2013 už zase zaznamenal mírný pokles oproti roku 2012 a zároveň se navrátil k hodnotám z roku 2011. Co se týče technicko-hospodářských zaměstnanců, tak tam je vidět jednoznačný růst. Jedinou výjimkou je leden 2013, kdy počet zaměstnanců náhle klesl o 816 pracovníků. O měsíc později však opět narostl o 835 lidí. Celkový počet zaměstnanců měl tendenci spíše růst, až v květnu 2012 klesl. Počet agenturních zaměstnanců se pohybuje mezi 2000–3000 lidí. V této oblasti počet pracovníků klesal spíše okolo roku 2009, kdy byla krize automobilového průmyslu a firmy snižovaly právě agenturní pracovníky.

Tab. 7: Zaměstnanci Škoda Auto, a.s. v jednotlivých měsících 2011- 2013

Období	Personál				
	Dělníci	THZ pracovníci	Celkem	Zapůjčený personál	Celkem
leden 2011	15770	7131	22901	2111	25012
únor 2011	15819	7145	22964	2116	25080
březen 2011	15834	7197	23031	2022	25053
duben 2011	15833	7262	23095	1994	25089
květen 2011	15839	7290	23129	2097	25226
červen 2011	15920	7330	23250	2296	25546
červenec 2011	16233	7390	23623	2482	26105
srpen 2011	16492	7461	23953	2340	26293
září 2011	16505	7571	24076	2397	26473
říjen 2011	16534	7598	24132	2393	26525
listopad 2011	16564	7648	24212	2642	26854
prosinec 2011	16521	7656	24177	2520	26697
leden 2012	16370	7620	23990	2386	26376
únor 2012	16331	7669	24000	2481	26481
březen 2012	16290	7720	24010	2435	26445
duben 2012	16241	7766	24007	2473	26480
květen 2012	16183	7785	23968	2617	26585
červen 2012	16138	7814	23952	2380	26332
červenec 2012	16111	7819	23930	2227	26157
srpen 2012	16090	7866	23956	1984	25940
září 2012	16069	7917	23986	2311	26297
říjen 2012	16049	7930	23979	2487	26466
listopad 2012	16082	7924	24006	2576	26582
prosinec 2012	16031	7947	23978	2768	26746
leden 2013	15770	7131	22901	2111	25012
únor 2013	15748	7966	23714	2464	26178
březen 2013	15708	7974	23682	2218	25900
duben 2013	15661	7962	23623	2033	25656
květen 2013	15597	7957	23554	2289	25843
červen 2013	15570	7947	23517	2697	26214
červenec 2013	15625	7942	23567	2676	26243

Zdroj: Interní zdroj Škoda Auto, a.s., vlastní zpracování

Věková struktura kmenových zaměstnanců

Tab. 8. a Obr. 4 nám ukazují, že nejvíce lidí ve společnosti pracuje kolem 35-40 let. Ve všech letech má tento věk jednoznačně největší zastoupení. Hned po něm následuje

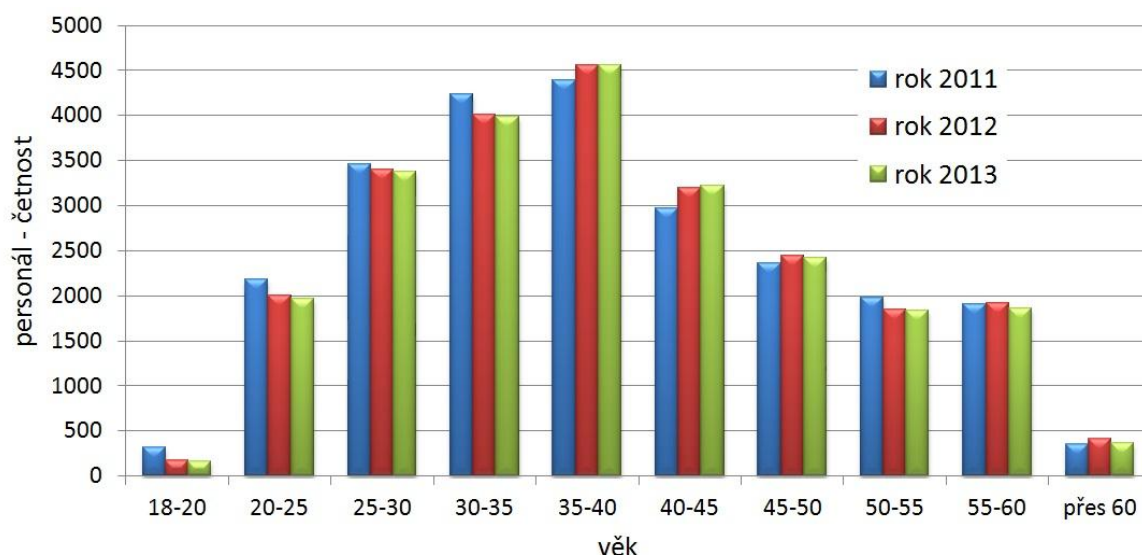
věková skupina 30-35 let. Dále je ve firmě poměrně dost zaměstnanců ve věku 20-25 let. S přibývajícím věkem pak počet zaměstnanců klesá, až na věkové zastoupení 55-60 let, které v roce 2012 a 2013 přerostlo věkovou skupinu 50-55 let. Lidí, kterým je přes 60 let nebo naopak 18-20 let je ve firmě jednoznačně nejméně, a to i přesto, že společnost Škoda Auto je známá svým přístupem a zaměstnaností starších občanů. To, že nejméně pracovníků firmy je staršího nebo naopak velmi mladého věku, je dáno zejména tím, že tyto lidé nejsou tak produktivní, jako lidé kolem třiceti let. Buď jim chybí zkušenosti a praxe nebo jsou lehce před důchodem a nejsou pro firmu tak perspektivní. Průměrný věk zaměstnanců se pohybuje kolem 38 let.

Údaje v tabulce jsou k prosinci daného roku. Data z roku 2013 jsou však z ledna tohoto roku, takže období mezi údaji 2012 a 2013 nebylo dlouhé. Přesto je patrné, že se počet zaměstnanců stihnul změnit.

Tab. 8: Zaměstnanci Škoda Auto, a.s. podle věku v letech 2011-2013

Rok	Věk									
	18-20	20-25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60	přes 60
2011	319	2188	3466	4235	4394	2968	2363	1985	1907	352
2012	171	1997	3404	4015	4557	3202	2443	1853	1924	412
2013	158	1963	3374	3987	4558	3218	2421	1837	1859	362

Zdroj: Interní zdroj Škoda Auto, a.s., vlastní zpracování



Obr. 4: Zaměstnanci Škoda Auto, a.s. podle věku v letech 2011-2013

Zdroj: Interní zdroj Škoda Auto, a.s., vlastní zpracování

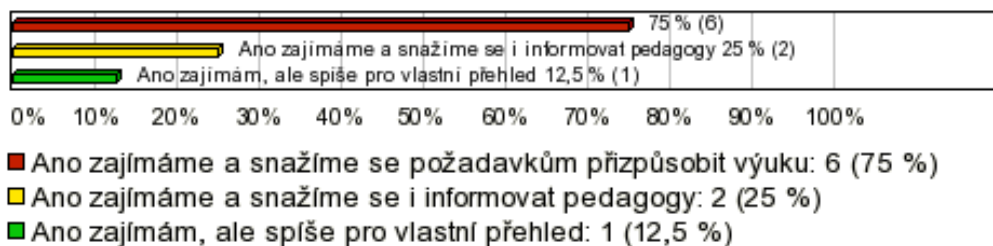
Spolupráce škol a podniků

Na základě vytvořeného dotazníku se v diplomové práci sleduje vztah škol a podniků, což s nezaměstnaností svým způsobem také souvisí. Jak již bylo zmíněno, firmy si často stěžují, že školy dostatečně nepřipravují své studenty na skutečnou praxi a že znalosti a zkušenosti studentů poté neodpovídají potřebám firem. Cílem dotazníku tedy bylo zjistit situaci na Mladoboleslavsku. Jak firmy spolupracují se školami a naopak. Jestli se školy zajímají o aktuální situaci na trhu práce, jestli tomu přizpůsobují výuku a dostatečně připravují své studenty do pracovního života.

K tomuto účelu byly vytvořeny 3 dotazníky, které byly rozeslány mezi ředitele všech středních odborných škol a gymnázií na Mladoboleslavsku a také rektorovi jediné vysoké školy, která se na Mladoboleslavsku nachází. Dotazníky byly přizpůsobené jinému stylu výuky zmiňovaných škol, proto byly vyhotoveny právě ve 3 podobách. Jejich vyhodnocení je tedy třeba udělat také zvlášť. Počet otázek v dotazníku pro střední odborné školy byl 15-16 (podle zvolených odpovědí). Ředitelé gymnázií odpovídali na 12-14 otázek a rektor na otázek 15. Snahou bylo zjistit situaci i ze strany podniků. Jako zástupce byla vybrána právě firma Škoda Auto, a.s., která však odmítla dotazník vyplnit. Je tedy nutné vyjít pouze ze statistických údajů o zaměstnancích. Nejprve se tedy bude vyhodnocovat dotazník určený pro střední odborné školy a střední odborné učiliště a gymnázia. [82], [83]

První otázka byla, jak se školy zajímají o aktuální situaci podniků na Mladoboleslavsku. Především o to, co školy při hledání zaměstnanců požadují. Zde respondenti mohli zaškrtnout více odpovědí. Nejprve budou rozebrány odpovědi středních odborných škol a poté gymnázií. Odpověď „Ano zajímáme a snažíme se požadavkům přizpůsobit výuku“ vyplnilo 6 ředitelů odborných škol. „Ano zajímáme a snažíme se i informovat pedagogy“, takto odpověděli 2 respondenti. Jeden z ředitelů označil odpověď „Ano zajímám, ale spíše pro vlastní přehled“. Ředitel jednoho gymnázia se o situaci zajímá pro vlastní přehled a druhý se nezajímá vůbec. Z následujících grafů jsou tedy přehledně vidět výsledky této otázky. Obr. 5 znázorňuje výsledky středních škol a Obr. 6 gymnázií.

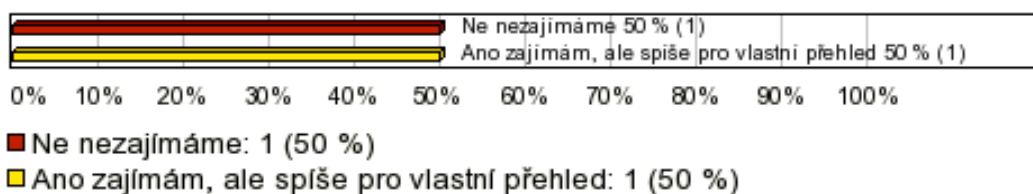
Zajímáte se o aktuální situaci podniků na Mladoboleslavsku a o to, co podniky při hledání zaměstnanců požadují?



Obr. 5: Zájem středních odborných škol o situaci podniku

Zdroj: DROZDOVÁ, M. Dotazník pro školy-S

Zajímáte se o aktuální situaci podniků na Mladoboleslavsku a o to, co podniky při hledání zaměstnanců požadují?



Obr. 6: Zájem gymnázií o situaci podniků

Zdroj: DROZDOVÁ, M. Dotazník pro školy-G

Druhá otázka zněla, zda mají studenti v rámci nějaké exkurze možnost navštívit podniky. Otázka byla povinná a respondent musel vyplnit pouze jednu odpověď. Zde 75 % respondentů ze středních škol uvedlo, že má student možnost zúčastnit se exkurze místo vyučování několikrát do roka. Student má možnost zúčastnit se exkurze místo vyučování jednou ročně označilo jako správnou odpověď 12,5 % respondentů. A stejné procento také označilo „Exkurze umožňujeme místo vyučování, ale zřídka“. Ze strany gymnázií 50 % respondentů uvedlo, že student má možnost zúčastnit se exkurze místo vyučování několikrát do roka a 50 %, že exkurze umožňují místo vyučování, ale zřídka. Obr. 7 opět ukazuje výsledky druhé otázky středních škol a Obr. 8 gymnázií.

Mají studenti v rámci nějaké exkurze možnost navštívit podniky?



Obr. 7: Možnost návštěvy studentů středních odborných škol v podnicích
Zdroj: DROZDOVÁ, M. Dotazník pro školy-S

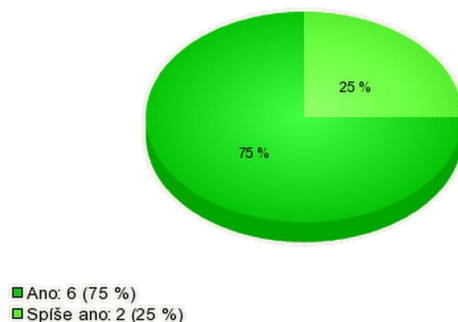
Mají studenti v rámci nějaké exkurze možnost navštívit podniky?



Obr. 8: Možnost návštěvy studentů gymnázií v podnicích
Zdroj: DROZDOVÁ, M. Dotazník pro školy-G

Třetí otázka se stále ještě týká výuky a zní, zda se škola snaží výuku směřovat spíše praktickým způsobem, aby žáci uměli využít své znalosti v praxi. Zde respondenti opět volili pouze jednu správnou odpověď. Tato otázka byla určena pouze pro střední odborné školy, protože gymnázia nejsou nijak konkrétně zaměřena a bylo by pro ně těžké směřovat výuku praktickým způsobem. Výsledky zde byly poměrně jasné. Ano, jako svoji odpověď zvolilo 75 % respondentů. Zbytek odpovědělo spíše ano. Celá otázka je opět níže uvedena graficky. (Obr. 9)

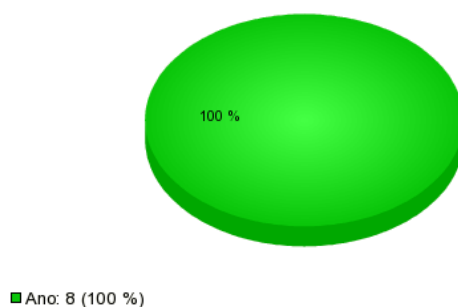
Snažíte se výuku směřovat spíše praktickým způsobem, aby žáci uměli využít své znalosti v praxi?



Obr. 9: Snaha středních odborných škol zaměřovat výuku praktickým způsobem
Zdroj: DROZDOVÁ, M. Dotazník pro školy-S

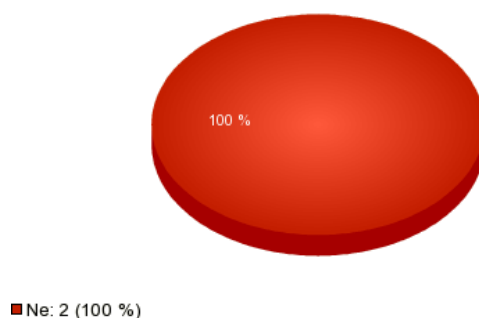
Zda mají studenti povinnou praxi během studia řešila otázka číslo 4, která už je určena i pro gymnázia. Respondent zde volil jednu z možností a podle jeho odpovědi byl přesměrován na další otázky. Zde je vidět velká odlišnost mezi středními odbornými školami a gymnázii. Jejich odpověď byla rozdílná. Všichni ředitelé středních škol uvedli jako správnou odpověď Ano, ředitelé gymnázií odpověděli Ne. Výsledky středních škol jsou vidět na Obr. 10, gymnázií na Obr. 11.

Mají studenti povinnou praxi během studia?



Obr. 10: Povinná praxe na středních odborných školách
Zdroj: DROZDOVÁ, M. Dotazník pro školy-S

Mají studenti povinnou praxi během studia?

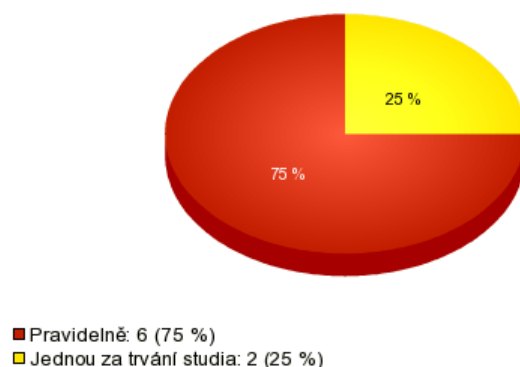


Obr. 11: Povinná praxe na gymnáziích

Zdroj: DROZDOVÁ, M. *Dotazník pro školy-G*

Pokud respondenti odpověděli Ano (čemuž tak bylo ve všech případech středních škol a v žádném případě gymnázií), byli odkázáni na otázku číslo 5 – Jak často mají studenti povinnou praxi? Respondent zde buď volil jednu z nabízených odpovědí, nebo mohl napsat odpověď vlastní. Pravidelnou praxi mají studenti ze 75 %. Zbytek pouze jednou za trvání studia. Opět je zde vidět grafické vyjádření na Obr. 12.

Jak často mají studenti povinnou praxi?



Obr. 12: Pravidelnost praxe na středních odborných školách

Zdroj: DROZDOVÁ, M. *Dotazník pro školy-S*

Další otázka zněla, zda probíhá nějaká komunikace mezi školou a podniky na Mladoboleslavsku. Tato otázka se opět týkala i gymnázií. Zde zase respondent volil jednu z nabízejících se odpovědí a podle své odpovědi byl přesměrován na další otázku. Jak vidíme na následujícím grafu (Obr. 13), na tuto otázku odpovědělo Ano 87,5 %. Jeden

respondent, což je 12,5 % odpověděl, že neví. Jeden z ředitelů gymnázia (Obr. 14) uvedl, že žádná komunikace mezi školou a podniky neprobíhá, druhý naopak uvedl, že probíhá.



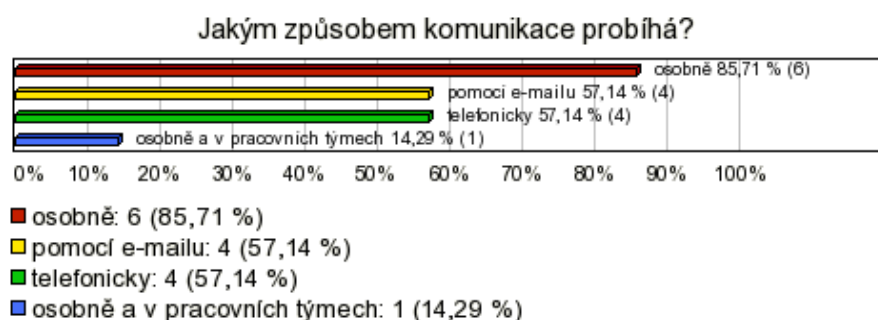
Obr. 13: Komunikace mezi středními odbornými školami a podniky
Zdroj: DROZDOVÁ, M. *Dotazník pro školy-S*



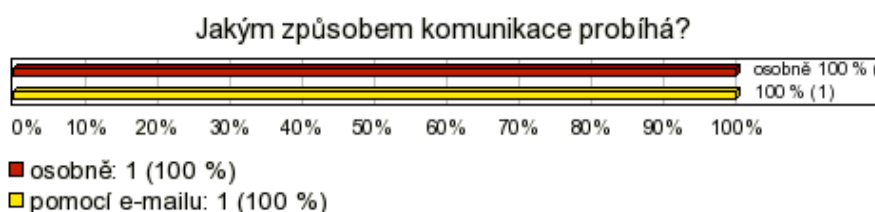
Obr. 14: Komunikace mezi gymnázii a podniky
Zdroj: DROZDOVÁ, M. *Dotazník pro školy-G*

Na 7. otázku – Jakým způsobem komunikace probíhá, odpovídali pouze ti, kdo v předchozí otázce opověděl Ano. Zde už se odpovědi trochu lišily. Nejvíce respondentů ze středních škol (85,71 %) odpovědělo, že osobně, 57,14 % pomocí e-mailu, stejné procento telefonicky a 14,29 % (což je 1 respondent) napsal, že komunikace probíhá osobně a

v pracovních týmech. Zde si lze všimnout, že celkový součet procent nedá 100 %. To z toho důvodu, že dotazovaní mohli volit více odpovědí. Je také vidět, že pokud by graf nezobrazoval jednotlivé odpovědi respondentů, ale pouze výsledky odpovědí, vypadal by jinak. V tomto případě by červený sloupec vzrostl ještě o sloupec modrý, protože v případě modré odpovědi, komunikace také probíhá osobně, ale navíc ještě v týmech. Viz následující graf (Obr. 15). Ten ředitel gymnázia, který v předchozí otázce odpověděl, že komunikace u nich na škole probíhá, nyní uvedl, že probíhá osobně a pomocí e-mailu (Obr. 16).



Obr. 15: Styl komunikace mezi středními odbornými školami a podniky
 Zdroj: DROZDOVÁ, M. *Dotazník pro školy-S*



Obr. 16: Styl komunikace mezi gymnázii a podniky
 Zdroj: DROZDOVÁ, M. *Dotazník pro školy-G*

Další otázka navazuje na předchozí a zjišťuje, jak často komunikace probíhá. Zde respondenti volili pouze jednu z nabízených odpovědí. Jednou měsíčně odpověděli 3 ze středních škol, což je v přepočtu 42,86 %. Ostatní respondenti odpovídali různě, což

můžeme vidět na grafu (Obr. 17). V odpovědích se vyskytovalo – několikrát za rok, každý týden, pravidelně v rámci praxe, či dle potřeby. Gymnázium komunikuje jednou za rok, což je vidět na Obr. 18.



Obr. 17: Četnost komunikace mezi středními odbornými školami a podniky

Zdroj: DROZDOVÁ, M. *Dotazník pro školy-S*

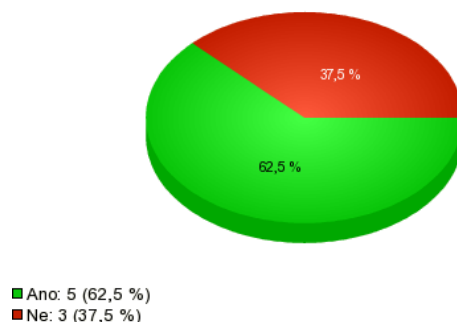


Obr. 18: Četnost komunikace mezi gymnázii a podniky

Zdroj: DROZDOVÁ, M. *Dotazník pro školy-G*

Další otázka zní – Máte informace o tom, kam studenti odchází po absolvování Vaší školy? Na grafu vidíme, že tuto představu má pouze 62,5 % z ředitelů středních škol. Ostatní školy nevědí (Obr. 19).

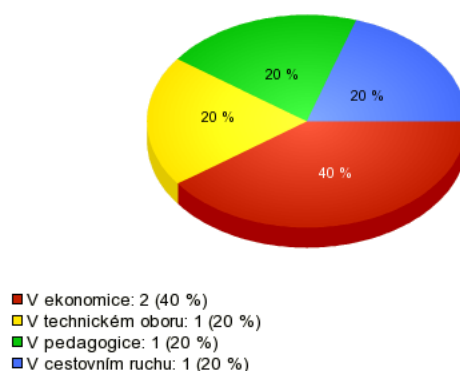
Máte informace o tom, kam studenti odchází po absolvování Vaší školy?



Obr. 19: Informovanost středních odborných škol o uplatnění absolventů
Zdroj: DROZDOVÁ, M. Dotazník pro školy-S

V dalším grafu (Obr. 20) je vidět, v jakých oborech se absolventi středních odborných škol nejvíce v praxi uplatňují. Odpovědi byly následující – 40 % se nejvíce uplatní v ekonomice, 20 % v technickém oboru, 20 % v pedagogice a 20 % v cestovním ruchu. Zde se však musí brát v úvahu také školy, které nevědí, kam jejich studenti odchází.

V jakých oborech se studenti po ukončení školy nejvíce uplatňují?



Obr. 20: Uplatnění absolventů středních odborných škol
Zdroj: DROZDOVÁ, M. Dotazník pro školy-S

Ředitelé gymnázií dokáží v procentech říci, kam studenti odchází po absolvování jejich školy. Studenti z jedné školy jdou z 90 % na Vysokou školu. Studenti druhé školy jdou z 93 % na Vysokou školu, z 5 % odjíždí do zahraničí a ze 2 % pracují.

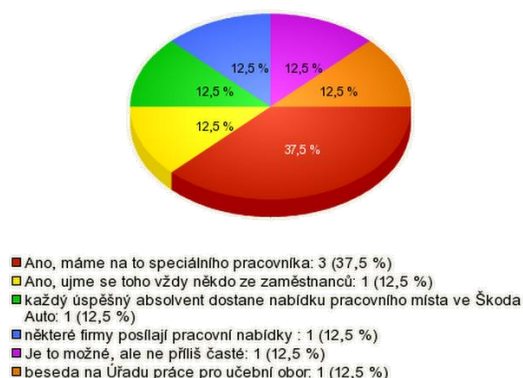
Další graf (**Obr. 21**) znázorňuje otázku, která stále ještě souvisí s absolventy (ale pouze středních odborných škol) a jejich dalším zaměřením. Zněla – Po absolvování Vaší školy student nejčastěji... Respondent zde volil jednu z možností nebo mohl napsat odpověď vlastní. Studenti nejčastěji odchází na vysokou školu s podobným zaměřením. Jedna ze škol odpověděla, že cca 73 % nastupuje do zaměstnání ve ŠA, cca 25 % pokračuje v dalším studiu. Studenti jedné ze škol hledají práci a jeden z ředitelů odpověděl, že neví. I v tomto případě může být graf poněkud matoucí. Pokud by nevyjadřoval pouze odpovědi respondentů, žlutá část koláče by rozšířila zelenou část. Ve žluté odpovědi je procentuální vyjádření počtu studentů odcházejících do zaměstnání či škol. Podle odpovědi je však vidět, že většina z nich hledá zaměstnání. Tudíž by se odpověď mohla stručněji shrnout do zelené části grafu.



Obr. 21: Procentuální vyjádření poměru studentů ucházejících se o zaměstnání / o další studium
Zdroj: DROZDOVÁ, M. Dotazník pro školy-S

Osmnáctý graf (Obr. 22) ukazuje, zda školy nabízejí studentům nějakou pomoc při hledání práce. Zde se odpovědi velmi lišily. Nejvíce středních odborných škol má na pomoc studentům speciálního pracovníka (37,5 %), což se ze 100 % děje i na gymnáziu (viz Obr. 23). V některé škole se této funkce ujímá vždy někdo ze stávajících zaměstnanců. Jedna ze škol odpověděla, že každý úspěšný absolvent dostane nabídku pracovního místa ve Škoda Auto, další škola studentům poskytuje pracovní nabídky, které firmy do škol posílají a jedna ze škol uvedla, že studenti absolvují besedu na úřadu práce pro učební obory. Pouze jedna škola odpověděla, že pomoc studentům je možná, ale ne příliš častá.

Nabízíte studentům nějakou pomoc například při hledání zaměstnání a „rozkoukání se“ na trhu práce (například pomoc při spolupráci s úřadem práce)?



Obr. 22: Pomoc škol studentům středních odborných škol při hledání zaměstnání
Zdroj: DROZDOVÁ, M. Dotazník pro školy-S

Nabízíte studentům nějakou pomoc například při hledání zaměstnání a „rozkoukání se“ na trhu práce (například pomoc při spolupráci s úřadem práce, při výběru vysoké školy)?



Obr. 23: Pomoc škol studentům gymnázií při hledání zaměstnání
Zdroj: DROZDOVÁ, M. Dotazník pro školy-G

Poslední otázky byly spíše identifikačního charakteru. První z nich se týkala zaměření škol. Podle odpovědí jsou 2 střední odborné školy z dotazovaných zaměřeny na techniku, 1 na ekonomiku, 1 na pedagogiku, 1 na zemědělství, 1 na cestovní ruch, 1 na zdravotnictví a 1 na služby v kosmetice, v kadeřnictví, v hotelnictví, v sociálních službách a ve školství. Školy jsou z 75 % střední školou a z 25 % odborným učilištěm. Zaměření gymnázií je spíše všeobecné. Jeden z ředitelů tak uvedl, že je škola zaměřená na všeobecné vzdělávání, druhý ředitel, že je gymnázium zaměřené na český jazyk, matematiku, cizí jazyk a informatiku.

Následující tabulka (Tab. 9) ukazuje, kolik studentů na Mladoboleslavsku studuje určité zaměření a v jakém se pak nejvíce uplatní. Pokud ředitel z některé ze škol nevěděl, kde se

jeho studenti po škole nejvíce uplatňují, v tabulce je odpověď zaznamenána jako xxx. Jelikož se jako pracovní příležitost nesmí zapomenout ani na pedagogické profese, tak je zde uveden i počet pedagogů (ke dni 31. 12. 2013) na určitých školách. Na Mladoboleslavsku je poměrně hodně škol (nejen středních), takže profese v oblasti pedagogiky se v tomto kraji určitě uplatní. Spodní graf (Obr. 24) se už konkrétně zaměřuje na počet studentů a obor, kde se nejvíce uplatňují. Jak je vidět, nejvíce studentů nalézá uplatnění v podnikovém hospodářství. Tento vysoký počet je také dán velkou kapacitou vysoké školy. Poměrně mnoho studentů je také z oborů ekonomika, technika, a nebo z gymnázia.

Tab. 9: Přehled počtu studentů a pedagogů v jednotlivých oborech

Zaměření	Největší uplatnění podle odpovědi respondenta	Typ školy	Počet studentů	Počet pedagogů
Ekonomika	Ekonomika	SŠ	470 SŠ, 170 VOŠ, 100 JŠ	44 interních 5 externích
Technika	Technika	SOU	975	99
Pedagogika	xxx	SŠ	250	22
Zemědělství	Zemědělství	SOU	227	35
Technika	Ekonomika	SŠ	398	57
Služby v kosmetice, v kadeřnictví, v hotelnictví, v sociálních službách, ve školství	Pedagogika	SŠ	270	25
Cestovní ruch	Cestovní ruch	SŠ	70	10
Zdravotnictví	xxx	SŠ	248	35
ČJ, M, CJ, Inf	xxx	G	580	47
Všeobecné vzdělávání	xxx	G	280	30
Podnikové hospodářství, technika, logistika, řízení kvality	v podnikohospodářských oborech, ve výrobně technických pozicích	VŠ	1200	45 interních 80 externích

Zdroj: DROZDOVÁ, M. *Dotazník pro školy-S, Dotazník pro školy G, Dotazník pro školy-V*



Obr. 24: Přehled počtu studentů v jednotlivých oborech

Zdroj: DROZDOVÁ, M. *Dotazník pro školy-S, Dotazník pro školy G, Dotazník pro školy-V*

Dotazník pro vysokou školu bude vyhodnocen samostatně, protože jsou otázky díky jinému systému výuky trochu odlišné od středních škol. Výsledky odpovědí nebudou vytvořeny graficky, protože vzhledem k tomu, že je Vysoká škola na Mladoboleslavsku pouze jedna, její odpověď dá vždy 100 %. Dotazník obsahuje 15 otázek. Z uvedených odpovědí je možné se dozvědět, že se škola zajímá a snaží přizpůsobit výuku požadavkům podniků. Student má možnost zúčastnit se exkurze místo vyučování několikrát do roka. Na otázku, zda se škola snaží výuku směřovat spíše praktickým způsobem, aby studenti uměli využít své znalosti v praxi, rektor odpověděl „Spíše ano“. Studenti mají 5 měsíců povinnou praxi během studia, která je spojená se závěrečnou prací pro každého studenta bakalářského studijního programu. Šestá otázka zněla „Mají studenti Vaší školy nějakou výhodu oproti studentům jiných škol při žádání o pracovní místo ve společnosti Škoda Auto, a.s.“ Zde rektor uvedl, že je studentům umožněna praxe, jsou připravováni na práci v této firmě, mívají hlubší znalosti, než studenti ostatních škol a že studentům praxe ve Škoda Auto přináší výhody při hledání zaměstnání. Další informací je, že probíhá komunikace mezi vysokou školou a podniky, a to tím způsobem, že Vysoká škola Škoda Auto spolupracuje s významnými zaměstnavateli nejen na Mladoboleslavsku pomocí partnerského konceptu. Tato komunikace probíhá nepřetržitě na různých úrovních. Absolventi Vysoké školy Škoda Auto se nejvíce uplatňují v podnikohospodářských oborech, ale také i na výrobně technických pozicích. Škola je totiž zaměřená na podnikohospodářské obory s povinnými základy techniky. Nově také nabízí obory zaměřené na logistiku a řízení kvality. [84]

4.3 Pracovní příležitosti

Mladoboleslavsko se ve všech směrech zaměřuje na automobilový průmysl. Jak již bylo zmíněno, důležitou roli v oblasti zaměstnanosti hraje v tomto kraji firma Škoda Auto, a.s. Nejenže zaměstnává nespočet lidí různých oborů, ale také díky ní mají práci lidé ze subdodavatelských firem. Škoda Auto, a.s. je vůbec největším zaměstnavatelem v České republice investujícím do zahraničí. Konkrétně to znamená, že 35 % pracovních míst v regionu patří právě této firmě. Jak je vidět z popisu sekundárního sektoru, většina firem vyrábí součástky automobilů, či jiné potřebné výrobky do automobilového průmyslu. Dále je na Mladoboleslavsku rozšířené stavebnictví, lépe řečeno sortiment potřebný pro stavební práce. Pracovní příležitosti rozhodně dává i zemědělský sektor, díky dobrým podmínkám převážně v jižní části okresu. Především se jedná o pěstování a prodej obilovin, brambor nebo zeleniny.

Mnoho pracovních možností poskytuje oblast obchodu. Ačkoliv jsou ve většině prodejen zaměstnání převážně brigádníci, ve specializovaných prodejnách se vyučený zaměstnanec orientující se v oboru rozhodně hodí.

Pracovní příležitosti kromě jiného nabízí také oblast dopravy a zdravotnictví. Dále se na Mladoboleslavsku nachází banky, spořitelny a další finanční společnosti, které dávají pracovní možnosti lidem s ekonomickým vzděláním. Rádií a deníků zde není mnoho, přesto jsou neustále potřeba noví a nadaní moderátoři a redaktoři.

Poměrně významnou oblastí je i cestovní ruch, byť není tak rozvinutý jako například někde v horské oblasti nebo naopak v Praze. Přesto se zde nachází pěkná příroda a několik památek, které stojí za navštívení, a tak jsou potřeba zaměstnanci penzionů, hotelů a ubytoven. Samozřejmě jsou restaurace, kde jsou potřeba kvalitní číšníci a kuchaři. Cestovní kanceláře, které zprostředkovávají zájezdy, potřebují lidi orientující se ve světě, hovořící světovými jazyky a které mají přinejmenším všeobecné znalosti v cestovním ruchu.

Celkově je však sektor služeb slabším odvětvím než průmysl. Zároveň na tuto oblast připadá i nižší průměrná mzda. Oproti dřívějšku si ale služby polepšily, a to především díky modernizaci a výstavbě nových obchodních řetězců.

Protože je firma Škoda Auto, a.s. stále významným zaměstnavatelem se silným postavením a mnoha dodavateli, předpoklad vývoje zaměstnanosti je spíše příznivý. Firma má dobrý vliv na infrastrukturu Mladoboleslavska, která je v porovnání s ostatními okresy na vysoké úrovni. Obrovský význam a potenciál má v této oblasti Vysoká škola Škoda Auto. Příznivý vývoj zaměstnanosti může ovlivnit nový obytný a komerční komplex, který vzniká již několik let a nachází se mezi Mladou Boleslaví a Bezděčínem. Celkově se zde počítá s vytvořením 200–300 nových pracovních míst. [76]

Firma Škoda Auto, a.s. může také být pro region potenciální nebezpečí. Na tuto společnost se váže velké množství pracovních míst, a to nejen přímo ve společnosti, ale také v dodavatelských nebo obslužných firmách. Pokud by došlo k nějaké krizi a muselo by dojít k hromadnému propouštění, přišlo by tak o práci několik tisíc lidí. [76]

V roce 2009 Česká republika jednou takovou krizí prošla, nezaměstnanost na Mladoboleslavsku však nijak výrazně neovlivnila. Ve firmě byla zkrácena pracovní doba a kmenoví zaměstnanci byli přesunuti do provozu. Tam se snížil stav agenturních zaměstnanců a nedošlo tak k velkému propouštění kmenových zaměstnanců.

Díky klimatickým podmínkám je možné začít dříve se sezónními pracemi a to jak ve stavebnictví, tak v zemědělství. Po letních prázdninách většinou nezaměstnanost mírně stoupá, právě díky ukončení sezónních prací a také díky evidenci absolventů škol. [76]

Závěr

Na Mladoboleslavsku není míra nezaměstnanosti příliš vysoká, i když od roku 2004 neustále stoupá. Oproti roku 2007 je vyšší téměř o 3%. V roce 2012 oproti roku předcházejícímu přibyl i počet volných pracovních míst, zvýšil se však i počet uchazečů o ně. Nejvíce nezaměstnaných i nejvíce volných pracovních míst v tomto regionu je pro lidi se základním vzděláním nebo výučním listem. Pracovních míst je ale podstatně méně, než je počet nezaměstnaných.

Největším problémem při zpracovávání diplomové práce byla aktuálnost dat. V práci jsou používána především z roku 2012, protože v době jejího psaní nebyla aktuálnější k dispozici. Dále nebylo možné zanalyzovat celé podnikatelské prostředí na Mladoboleslavsku, protože je to kraj velmi rozvětvený s mnoha malými podnikateli. Počty jednotlivých firem a obchodů proto nejsou přesné.

Volná pracovní místa jsou především v oblasti výroby, obchodu, cestovního ruchu, stavebnictví nebo obrany. Zaměstnavatelé v těchto oborech mají problém najít kvalifikované zaměstnance, neboť zde nejsou studijní obory tohoto zaměření. Pouze jedna ze škol uvádí, že se studenti uplatňují nejvíce v cestovním ruchu, i když to není její hlavní zaměření. Ostatní obory lze studovat nejbližší v Praze nebo v Liberci, kde mnoho studentů zůstává a pracuje i po ukončení školy. Nejméně volných pracovních míst bylo nalezeno v oborech: věda a výzkum, právo, vzdělávání, informační technologie a zemědělství. Přestože zde není přímo žádná pedagogická škola, pozice učitelů jsou více méně obsazené. Studenti ze zdravotních škol mívají místo ve většině případů zajištěné ve zdejší nemocnici.

Největším poskytovatelem pracovních příležitostí na Mladoboleslavsku je Škoda Auto, a.s., která zaměstnává nejvíce lidí kolem 35-40 let. To také ukazuje na skutečnost, že největší problém se sehnáním práce mají studenti a starší lidé. Zaměstnanců pod 20 let a nad 60 let je ve firmě opravdu málo. V poslední době se firma snaží snižovat náklady, čehož nechce dosáhnout na úkor snížení stavu zaměstnanců. Ubírá tedy hodiny praktikantům a nové už vůbec nepřijímá. Společnost má dobrý přístup k zaměstnancům a poskytuje jim nespočet výhod. Pro lidi je tak velmi zajímavým zaměstnavatelem. O práci tam žádají nejen absolventi Vysoké školy Škoda Auto, ale i z jiných, především

ekonomických, škol. Velmi často se v této firmě snaží uchytit i lidé z okolních měst, mimo jiné i z Liberce. Velký přínos pro snížení nezaměstnanosti v regionu má Vysoká škola Škoda Auto a učňovský obor Škoda Auto, které připravují studenty přesně na to, co firma potřebuje. Škoda Auto, a.s. má pak kvalitní, zkušené dělníky, kteří už během studia prošli praxí ve firmě a zároveň technicko-hospodářské zaměstnance, kteří mají pro firmu potřebné znalosti.

Pro potřeby této práce byly zpracovány dotazníky a rozeslány ředitelům středních odborných škol a učilišť, gymnázií a rektorovi jedné vysoké školy. Dotazníky byly pro jednotlivé typy škol podle potřeby mírně upraveny. Přestože návratnost dotazníků nebyla 100%, shromážděná data byla postačující pro potřeby této práce. Bylo zjištěno, že se ve většině případů školy zajímají o firmy a snaží se výuku zaměřovat praktickým způsobem. Studentům jsou umožněny exkurze a všechny střední odborné školy mají povinnou praxi během studia. Ty jsou ze 75 % pravidelné, což je pro studenty i firmy mnohem přínosnější, než jednorázové. V periodicky se opakujících praxích má student čas se s pracovištěm seznámit, orientovat se v problematice daného oboru a postupně se zapojit do pracovního procesu, na což v případě jednorázové praxe není čas a tudíž ani motivace pracovníků studenta zaučít. Ty jsou pouze dobré pro „nasátí“ atmosféry, a aby student poznal, jak to v takové firmě chodí. Podle dotazníků určitá komunikace mezi firmami a školami probíhá. Téměř 63 % škol také ví, kam jejich studenti odchází po studiu. I když to není málo, mohlo by být toto číslo podstatně vyšší. Pro úspěšnost a prestiž školy je totiž velmi důležité znát uplatnění svých absolventů. Tato zpětná vazba by jim v dalších letech pomohla přizpůsobit výuku a tím lépe uspokojit potřeby firem. Důležitá a zároveň překvapující skutečnost je, že se školy snaží pomáhat svým studentům při hledání zaměstnání. Ti s tím totiž většinou nemají dostatek zkušeností a na trhu práce se často špatně orientují. Pokud budou školy v této činnosti studenty podporovat, mohou usnadnit studentům vstup do pracovního procesu a zároveň přispět ke snížení počtu nezaměstnaných.

Gymnázia nemají povinnou praxi, exkurze jim však umožněny jsou. Podle dotazníkového šetření se na jednom z gymnázií o aktuální situaci ve firmách zajímají, druhé gymnázium však téměř zájem nejeví. Tyto školy sice připravují studenty ve většině případů na vysokou

školu, takže není potřeba se tolik zaměřovat na trh práce, nicméně určitý zájem a komunikace by ze strany školy rozhodně být měla.

Nejvíce absolventů ročně vyjde ze školy zaměřené na podnikové hospodářství, techniku, logistiku a řízení kvality. Nejvyšší počet studentů právě v tomto oboru je dán tím, že se jedná o vysokou školu a ta má zcela jiné kapacitní možnosti, než školy střední. Většina absolventů se pak uplatňuje ve firmě Škoda Auto, a.s.. Druhý nejvyšší počet absolventů je v oblasti ekonomiky a techniky. Z těchto oborů si tedy zaměstnavatelé na Mladoboleslavsku mohou své zaměstnance vybírat. Počet škol a jejich zaměření je v tomto regionu dostatečný.

Za hlavní problém zdejší nezaměstnanosti autorka diplomové práce považuje někdy zbytečně vysoké nároky zaměstnavatelů. Ti mívají jako běžný požadavek znalost cizího jazyka, práci na počítači či praxi v oboru. Proč ale mají tyto požadavky i u pracovních míst, kde tyto znalosti a zkušenosti člověk nepotřebuje? Velkým problémem je například zaměstnat „čerstvého“ absolventa školy, který požadovanou praxi mít nemůže. Oproti tomu starší člověk s velkými zkušenostmi a praxí často nesplňuje požadavky na znalost cizích jazyků a ovládání počítačů. I proto je vysoká nezaměstnanost nejen mezi čerstvými absolventy škol, ale také mezi staršími lidmi. Jak již bylo řečeno, nejvíce volných pracovních míst na Mladoboleslavsku je u lidí vyučených nebo se základním vzděláním. Je tomu tak také z toho důvodu, že ačkoliv jsou tato pracovní místa volná, lidé se na ně ani nesnaží dostat. Někdy kvůli náročným požadavkům zaměstnavatelů, jindy pro nízké finanční ohodnocení nabízené práce. Uchazeči o zaměstnání mívají také svoje představy (například ohledně finančního ohodnocení či podmínkách práce), ze kterých jsou ochotni slevit jen do určité míry a tak se často raději zaregistrují na úřadu práce, než by přijali podmínky horší.

Problémem je také nedostatečná připravenost studentů na pracovní život. Poměrně dost z nich odchází na vysokou školu a maturita je téměř samozřejmostí. I když podle výsledků dotazníkového šetření se školy snaží připravovat studenty na práci, v poslední době slevují svoje nároky a zaměřují se především na teorii. Podle názoru autorky diplomové práce by pomohlo zúžit teoretickou část, která má být studentům za čtyři roky (u učňovských oborů za tři roky) předána a ušetřený čas zaměřit více do praxe. Není nutné zvyšovat počet hodin

praxe ve firmách, úplně stačí vést studenty k větší samostatnosti a dát jim dostatek možností vyzkoušet si teoretické znalosti v praxi. Je dobré, že se zavedla komunikace škol a podniků. Snad školy ze získaných informací budou také více těžit a možná do budoucna upraví výuku na základě aktuálních požadavků firem.

Seznam použité literatury

- [1] KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*. V Praze: Nakl. Karolinum, 2007. ISBN 9788024613833 8024613832.
- [2] BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1 vyd. Praha: Grada Pub, 2002. Psyché. ISBN 8024790068.
- [3] MACH, M. *Makroekonomie II: pro magisterské (inženýrské) studium. 1. a 2. část*. Slaný: Melandrium, 2001. ISBN 8086175189 9788086175188.
- [4] KISLINGEROVÁ, E. *Nová ekonomika: nové příležitosti?* V Praze: C.H. Beck, 2011. ISBN 9788074004032 8074004031.
- [5] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2 vyd. doplněné. Praha: Sociologické nakl, 1998. Studijní texty, 6. sv. ISBN 8090142494.
- [6] VNOUČKOVÁ, L a R ČEJKA. *Důsledky mobility zaměstnanců/Consequences of employee mobility. Trendy Ekonomiky a Managementu* [online]. Databáze ProQuest 92- , 2013 104n. 1. [vid. 31. březen 2014]. Dostupné z: <http://search.proquest.com/docview/1503534008?accountid=17116>
- [7] KUBICE, J. *Postup při realizaci aktualizované Koncepce integrace cizinců - Společné soužití 2012* [online]. Liberec: Ministerstvo vnitra, 2011 [vid. 25. březen 2014]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/0E0030F05E/\\$File/USNESEN%C3%8D_VL%C3%81DY_%C4%8CR_ze_dne_4.1.2012_%C4%8D._6_k_Postupu_p%C5%99i_realizac.pdf](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/0E0030F05E/$File/USNESEN%C3%8D_VL%C3%81DY_%C4%8CR_ze_dne_4.1.2012_%C4%8D._6_k_Postupu_p%C5%99i_realizac.pdf)
- [8] SIROVÁTKA, T a P. MAREŠ. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. ISBN 8021030488 9788021030480.
- [9] HUČKA, M., E. KISLINGEROVÁ a M. MALÝ. *Vývojové tendence velkých podniků: podniky v 21. století*. V Praze: C.H. Beck, 2011. ISBN 9788074001987 8074001989.
- [10] CHLÁDKOVÁ, A. *PLATY, Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. vyd. 2. V Praze: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010. ISBN 9788073575663.
- [11] SCHMIED, Z. *Průvodce mzdovou problematikou 2013*. Bohuňovice: Oswald, 2013. ISBN 9788026031710 8026031717.
- [12] KURZYCZ. *Mzdy - vývoj mezd, průměrné mzdy 2014* [online]. 2000-2014 [vid. 26. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.kurzy.cz/makroekonomika/mzdy/>
- [13] EKONOMICKÝ SLOVNÍK. *Přirozená míra nezaměstnanosti* [online]. Dostupné z: <http://www.ekonomickyslovník.cz/prirozena-mira-nezamestnanosti/>

- [14] ŠAFRÁNEK, L. *Nezaměstnanost: jak ji neznáme a jak jí čelit*. Praha: Orego, 2011. ISBN 9788087528037 8087528034.
- [15] ROMER, D. *Advanced macroeconomics*. 3rd ed. Boston, Mass: McGraw-Hill, 2006. ISBN 0072877308.
- [16] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012 [vid. 26. březen 2014]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107
- [17] SOCIÁLNÍ DÁVKY 2014. *Podpora v nezaměstnanosti* [online]. 2013 [vid. 26. březen 2014]. Dostupné z: <http://socialni-davky-2013.eu/socialni-davky-2013-podpora-v-nezamestnanosti/>
- [18] BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1 vyd. Praha: Sociologické nakl., 2003. Studijní texty, sv. 26. ISBN 8086429164.
- [19] IPODNIKATEL.CZ - PORTÁL PRO PODNIKATELE. *Jak vybrat personální agenturu* [online]. Zlín: Specializovaný portál pro začínající podnikatele. 2011 [vid. 26. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Prijem-zamestnancu/jak-vybrat-personalni-agenturu.html>
- [20] LAYARD, P. R. G. *Unemployment: macroeconomic performance and the labour market*. 2nd ed., new ed. Oxford; New York: Oxford University Press, 2005. ISBN 0199279160.
- [21] ROMOVÉ V ČESKÉ REPUBLICE. *Situace Romů v letech 1989 - 1992* [online]. Praha: Český rozhlas, 1997-2014 [vid. 26. březen 2014]. Dostupné z: <http://romove.radio.cz/cz/clanek/18896>
- [22] MLADÁ BOLESLAV, OFICIÁLNÍ WEB STATUTÁRNÍHO MĚSTA. *Dějiny města automobilů* [online]. 2014 [vid. 31. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.mb-net.cz/dejiny-mesta-automobilu/ms-724/p1=724>
- [23] KRAJSKÁ HYGIENICKÁ STANICE STŘEDOČESKÉHO KRAJE SE SÍDLEM V PRAZE. *Mladá Boleslav* [online]. Praha, 2009 [vid. 26. březen 2014]. Dostupné z: http://khsstc.cz/obsah/Mlada-Boleslav_55_1.html
- [24] BACHTÍK, S., L. KLOUDAN, A V. ZLÁMAL. *Mladá Boleslav*. Řada A. Brno: Národohospodářská propagace Čech a Moravy, 1941, nedatováno.
- [25] KULTURAMB.EU. *Základní údaje o městě Mladá Boleslav* [online]. Mladá Boleslav 2014 [vid. 26. březen 2014]. Dostupné z: <http://ic.kulturamb.eu/cs/Zakladni-udaje-1/>
- [26] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Databáze demografických údajů za obce ČR* [online]. cz0207, Praha: Český statistický úřad, 2013 [vid. 26. březen 2014]. Dostupné z: http://www.czso.cz/cz/obce_d/index.htm

- [27] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Vývoj vybraných ukazatelů v okrese Mladá Boleslav v letech 2000-2012* [online]. Mladá Boleslav: Krajská správa ČSÚ pro Středočeský kraj 2014 [vid. 26. březen 2014]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/vyvoj_vybranych_ukazatelu_v_okrese_mlada_boleslav
- [28] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Kde sehnat práci: Přehled nezaměstnanosti v ČR podle okresů a krajů* [online]. Praha: tn.cz, 2012 [vid. 26. březen 2014]. Dostupné z: <http://tn.nova.cz/zpravy/ekonomika/kde-sehnat-praci-prehled-nezamestnanosti-v-cr-podle-okresu-a-kraju.html>
- [29] FILIPOVÁ, Š. *Tisková zpráva - Míra nezaměstnanosti loni v prosinci byla 9,4%* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013 [vid. 26. březen 2014]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/14284/TZ_090113a.pdf
- [30] MLADÁ BOLESLAV - OFICIÁLNÍ WEB STATUTÁRNÍHO MĚSTA. *Odpady* [online]. Mladá Boleslav, 2014 [vid. 26. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.mb-net.cz/odpady/ms-1021/p1=1021>
- [31] ČESKÝ HYDROMETEOROLOGICKÝ ÚSTAV. *Informace o kvalitě ovzduší v ČR* [online]. Mladá Boleslav, 2014 [vid. 26. březen 2014]. Dostupné z: http://portal.chmi.cz/files/portal/docs/uoco/web_generator/actual_hour_data_CZ.html
- [32] ZEMĚDĚLSKÝ SVAZ ČESKÉ REPUBLIKY. *Oblasti činnosti* [online]. Praha: Zemědělský svaz České republiky, 2014 [vid. 26. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.zscr.cz/kontakty>
- [33] LESY MĚSTA MLADÁ BOLESLAV. *Prodej paliva* [online]. Mladá Boleslav, 2014 [vid. 26. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.mblesy.cz/kontakty>
- [34] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Průmysl* [online]. Příbram: Středočeský kraj, 2008 [vid. 26. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.kr-stredocesky.cz/portal/stredocesky-kraj/statisticke-udaje/prumysl/>
- [35] NOVÁKOVÁ, M. *Ústav územního rozvoje* [online]. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj, 2001-2014 [vid. 26. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.uur.cz/default.asp?ID=2353>
- [36] BENEŠ, L., P. VEVERKA a S. MĚSTECKÁ. *Historie a současnost podnikání na Mladoboleslavsku*. Žehušice: Městské knihy, 2001. ISBN 8090291953 9788090291959.
- [37] DRAŽICE. *Základní informace* [online]. Dražice: Družstevní závody Dražice, 2012 [vid. 26. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.dzd.cz/cs/profil/zakladni-informace>
- [38] CARBORUNDUM ELECTRITE, A.S. *Historie firmy* [online]. Benátky nad Jizerou, 2014 [vid. 26. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.carborundum.cz/?p=o-nas>
- [39] BLUE ENGINEERING. *O nás* [online]. Sukorady [vid. 26. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.blueengineering.com/about>

- [40] EMERGE, S.R.O. *O firmě* [online]. Bakov nad Jizerou: Emerge s.r.o, 2011 [vid. 26. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.emerge.cz/index.php/cz/>
- [41] FORMEX S.R.O. *Společnost FORMEX, s.r.o.* [online]. Brno: FORMEX s.r.o, 2014 [vid. 26. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.formex.cz/cs/>
- [42] UNIPLAST, S.R.O. *Historie firmy* [online]. Dobruška, 2009 [vid. 26. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.uniplastsro.cz/>
- [43] FIRMY.CZ. *Muzea Mladá Boleslav* [online]. Seznam.cz, a.s., 1996-2014 [vid. 31. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.firmy.cz/Remesla-a-sluzby/Spolecenske-sluzby/Provozovatele-kulturnich-pamatek/Muzea/kraj-stredocesky/mlada-boleslav>
- [44] FIRMY.CZ. *Domy dětí a mládeže Mladá Boleslav* [online]. Seznam.cz, a.s., 1996 -2014 [vid. 31. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.firmy.cz/Institute-a-urady/Vzdelavaci-institute/Domy-deti-a-mladeze/kraj-stredocesky/mlada-boleslav>
- [45] FIRMY.CZ. *Advokáti Mladá Boleslav* [online]. Seznam.cz, a.s., 1996-2014 [vid. 31. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.firmy.cz/Remesla-a-sluzby/Pravni-sluzby/Advokatni-kancelare/kraj-stredocesky/mlada-boleslav>
- [46] FIRMY.CZ. *Restaurace* [online]. Seznam.cz. a.s.,1996-2014 [vid. 31. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.firmy.cz/kraj-stredocesky/mlada-boleslav?q=restaurace>
- [47] FIRMY.CZ. *Velkoobchody* [online]. 1996-2014 [vid. 26. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.firmy.cz/kraj-stredocesky/mlada-boleslav?q=velkoobchody>
- [48] OLYMPIA MLADÁ BOLESLAV. *Obchody a služby* [online]. Mladá Boleslav: Obchodní centrum Olympia Mladá Boleslav, 2014 [vid. 26. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.olympia-mb.cz/obchody-a-sluzby.html>
- [49] BONDY CENTRUM. *Obchody a služby* [online]. Mladá Boleslav: Bondy centrum, 2008-2012 [vid. 26. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.bondy-centrum.eu/obchody-a-sluzby/mapa>
- [50] FIRMY.CZ. *Hypermarkety a supermarketky Mladá Boleslav* [online]. 1996-2014 [vid. 26. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.firmy.cz/Obchody-a-obchudky/Hypermarkety-supermarkety-a-obchodni-domy/Hypermarkety-a-supermarkety/kraj-stredocesky/mlada-boleslav>
- [51] FIRMY.CZ. *Obchody a obchůdky Mladá Boleslav* [online]. 1996-2014 [vid. 26. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.firmy.cz/Obchody-a-obchudky/kraj-stredocesky/mlada-boleslav>
- [52] FIRMY.CZ. *Prodej dětských potřeb* [online]. 1996-2014 [vid. 26. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.firmy.cz/Obchody-a-obchudky/Prodejci-detskych-potreb/kraj-stredocesky/mlada-boleslav>

- [53] FIRMY.CZ. *Doprava a přeprava Mladá Boleslav* [online]. Seznam.cz, a.s., 1996-2014 [vid. 27. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.firmy.cz/Cestovni-sluzby/Doprava-a-preprava/kraj-stredocesky/mlada-boleslav>
- [54] NÁVŠTĚVA LÉKAŘE, LÉKAŘI NA JEDNÉ ADRESE. *Okres Mladá Boleslav* [online]. NávštěvaLékaře.cz, 2011-2014 [vid. 27. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.navstevalekare.cz/lekari/stredocesky-kraj-k309/mlada-boleslav-o555/mlada-boleslav-m12027.html>
- [55] FIRMY.CZ. *Mateřské školy Mladá Boleslav* [online]. Seznam.cz, a.s., 1996-2014. [vid. 27. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.firmy.cz/Institute-a-urady/Vzdelavaci-institute/Materske-skoly/kraj-stredocesky/mlada-boleslav>
- [56] STŘEDNÍ ŠKOLA PODNIKATELSKÁ HERMÉS MB. *Denní studium* [online]. Mladá Boleslav, HERMÉS MB s.r.o., 2007-2013 [vid. 27. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.hermes-mb.cz/oa/oaobory.php>
- [57] STŘEDNÍ ŠKOLA PODNIKATELSKÁ HERMÉS MB. *Učební obory* [online]. HERMÉS s.r.o., 2007-2013 [vid. 27. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.hermes-mb.cz/sou/uobory.php>
- [58] SŠ GASTRONOMIE A HOTELNICTVÍ. *Informace o škole* [online]. Mladá Boleslav: SŠ gastronomie a hotelnictví, 2014 [vid. 27. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.ssgastronomiemb.cz/index.php/category/info-o-skole/>
- [59] STŘEDNÍ ŠKOLA FOFITV. *Základní informace o škole* [online]. Mladá Boleslav: Tomáš Barton, 2010-2014 [vid. 27. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.fofitv.info/informace>
- [60] OU KANINA. *Koncepce školy* [online]. [vid. 27. březen 2014]. Dostupné z: http://www.oukanina.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=21&Itemid=37
- [61] ŠKOLA SPEKTRUM. *Pro uchazeče* [online]. Mladá Boleslav: ADENT, 2010 [vid. 27. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.skolaspektrum.cz/pro-uchazece/>
- [62] SOU HUBÁLOV. *Vítejte na stránkách Středního odborného učiliště v Hubálově* [online]. [vid. 27. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.souhubalov.cz/>
- [63] STŘEDNÍ ODBORNÁ ŠKOLA A STŘEDNÍ ODBORNÉ UČILIŠTĚ, MLADÁ BOLESLAV. *Přehled oborů* [online]. Mladá Boleslav: ADENT, 2009. [vid. 27. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.odbskmb.cz/prehled-oboru/index.php>
- [64] SPŠ MLADÁ BOLESLAV. *Studijní obory* [online]. Mladá Boleslav, 2012 [vid. 27. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.spsmb.cz/obory>
- [65] SOŠ A SOU HORKY NAD JIZEROU. *Obory a přijímací řízení* [online]. Horky nad Jizerou: Středočeský kraj, 2013 [vid. 27. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.souhorky.cz/obory-a-prijimaci-rizeni>

- [66] SOUKROMÁ STŘEDNÍ ŠKOLA MAJA, S.R.O. *O škole* [online]. 2012 [vid. 27. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.maja-mb.cz/Pages/OSkole.aspx>
- [67] OBCHODNÍ AKADEMIE, VYŠŠÍ ODBORNÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ A JAZYKOVÁ ŠKOLA S PRÁVE STÁTNÍ JAZYKOVÉ ZKOUŠKY, MLADÁ BOLESLAV, T.G. MASARYKA 14. *Obchodní akademie* [online]. [vid. 27. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.oamb.cz/index.php?page=oa&lang=czech>
- [68] OBCHODNÍ AKADEMIE, VYŠŠÍ ODBORNÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ A JAZYKOVÁ ŠKOLA S PRÁVE STÁTNÍ JAZYKOVÉ ZKOUŠKY, MLADÁ BOLESLAV, T.G. MASARYKA 14. *Vyšší odborná škola* [online]. [vid. 27. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.oamb.cz/index.php?page=vose&lang=czech>
- [69] INTEGROVANÁ STŘEDNÍ ŠKOLA, MLADÁ BOLESLAV, NA KARMELI. *Učební obory* [online]. Mladá Boleslav: ISS Na Karmeli, Mgr. Karel Stanko & Mgr. Štefan Klíma [vid. 27. březen 2014]. Dostupné z: http://www.issnakar.cz/index.php?option=com_content&view=category&id=65&Itemid=165&lang=cz
- [70] STŘEDNÍ ZDRAVOTNICKÁ A VYŠŠÍ ODBORNÁ ŠKOLA ZDRAVOTNICKÁ MLADÁ BOLESLAV. *Základní informace o škole* [online]. Mladá Boleslav. [vid. 27. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.szsmb.cz/szs.php>
- [71] ŠKODA. *Studijní programy* [online]. Mladá Boleslav: ŠKODA AUTO a.s, 2012 [vid. 27. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.sou-skoda.cz/studium>
- [72] GYMNÁZIUM DR. JOSEFA PEKAŘE. *O škole* [online]. Mladá Boleslav [vid. 27. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.pekargmb.cz/index.php>
- [73] GYMNÁZIUM MLADÁ BOLESLAV. *Charakteristika školy* [online]. [vid. 31. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.g8mb.cz/index.php?page=charakteristika-skoly>
- [74] GYMNÁZIUM MNICHOVO HRADIŠTĚ. *Informace o GMH* [online]. Mnichovo Hradiště: Gmh.cz, 2007 [vid. 31. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.gmh.cz/info-o-gmh.html#obsah>
- [75] ŠKODA. *Studijní plány* [online]. Škoda Auto, a.s, 2013 [vid. 31. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.savs.cz/studium>
- [76] KIŠ, L. *Zpráva o situaci na trhu práce v regionu Mladá Boleslav za rok 2010* [online]. Mladá Boleslav: Úřad práce v Mladé Boleslavi, 2011 [vid. 31. březen 2014]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocn/mbokres1210.pdf>
- [77] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Hledání volných míst* [online]. [vid. 31. březen 2014]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/vmjedno/vmabor>

- [78] ŠKODA. *Výrobní závody* [online]. ŠKODA AUTO, a.s, 2014 [vid. 31. březen 2014]. Dostupné z: <http://new.skoda-auto.com/cs/company/production-plants/Pages/production-plants.aspx>
- [79] ŠKODA. *Mladá Boleslav znamená pro značku Škoda mnohem víc než jen město, kde sídlí největší výrobní závod* [online]. ŠKODA AUTO, a.s, 2014 [vid. 31. březen 2014]. Dostupné z: <http://new.skoda-auto.com/cs/company/production-plants/mlada-boleslav>
- [80] ŠKODA. *Škoda výroční zpráva* [online]. Mladá Boleslav: Carlsberg & Richter, 2013 [vid. 31. březen 2014]. Dostupné z: <http://new.skoda-auto.com/SiteCollectionDocuments/company/investors/annual-reports/cs/skoda-auto-annual-report-2012.pdf>
- [81] ŠKODA. *Sponzorské aktivity* [online]. ŠKODA AUTO, a.s, 2014 [vid. 31. březen 2014]. Dostupné z: <http://new.skoda-auto.com/cs/experience/sponsorship/Pages/sponsorship.aspx>
- [82] DROZDOVÁ, M. *Dotazník pro školy - S* [online]. Vyplnto.cz, 2014 [vid. 31. březen 2014]. Dostupné z: <http://dotaznik-pro-skoly-s.vyplnto.cz>
- [83] DROZDOVÁ, M. *Dotazník pro školy - G* [online]. Vyplnto.cz, 2014 [vid. 31. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.vyplnto.cz/moje-pruzkumy/?did=35470>
- [84] DROZDOVÁ, M. *Dotazník školy - V* [online]. Vyplnto.cz 2014 [vid. 31. březen 2014]. Dostupné z: <http://www.vyplnto.cz/moje-pruzkumy/?did=35472>

Seznam příloh

Příloha A Dotazník pro střední odborné školy (3 strany)

Příloha B Dotazník pro gymnázia (3 strany)

Příloha C Dotazník pro vysokou školu (4 strany)

Příloha A - Dotazník pro střední odborné školy

1.) Zajímáte se o aktuální situaci podniků na Mladoboleslavsku a o to, co podniky při hledání zaměstnanců požadují?

Povinná otázka, respondent musel zvolit alespoň některou z nabízených odpovědí.

- Ano zajímám, ale spíše pro vlastní přehled
- Ano zajímáme a snažíme se i informovat pedagogy
- Ano zajímáme a snažíme se požadavkům přizpůsobit výuku
- Ne nezajímáme

2.) Mají studenti v rámci nějaké exkurze možnost navštívit podniky?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- Student má možnost zúčastnit se exkurze místo vyučování několikrát do roka
- Student má možnost zúčastnit se exkurze místo vyučování jednou ročně
- Exkurze umožňujeme místo vyučování, ale zřídka
- Exkurze umožňujeme, ale pouze mimo vyučování
- Exkurze neumožňujeme

3.) Snažíte se výuku směřovat spíše praktickým způsobem, aby žáci uměli využít své znalosti v praxi?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

4.) Mají studenti povinnou praxi během studia?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí a podle toho se mu zobrazily další otázky [Ano → otázka č. 5, Ne → otázka č. 6].

- Ano
- Ne

5.) Jak často mají studenti povinnou praxi?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí nebo napsat odpověď vlastními slovy.

- Pravidelně
- Jednou za trvání studia
- Jiná odpověď...

6.) Probíhá nějaká komunikace mezi školou a podniky na Mladoboleslavsku?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí a podle toho se mu zobrazily další otázky [Ano → otázka č. 7, Nevím → otázka č. 9, Ne → otázka č. 9].

- Ano
- Nevím
- Ne

7.) Jakým způsobem komunikace probíhá?

Povinná otázka, respondent musel zvolit alespoň některou z nabízených odpovědí nebo dopsat nějakou vlastní.

- Osobně
- Pomocí e-mailu
- Telefonicky
- Jiným způsobem

8.) Jak často probíhá tato komunikace?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí nebo napsat odpověď vlastními slovy.

- Jednou za rok
- Jednou měsíčně
- Každý týden
- Jiná odpověď...

9.) Máte informace o tom, kam studenti odchází po absolvování Vaší školy?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí a podle toho se mu zobrazily další otázky [Ano → otázka č. 10, Ne → otázka č. 12].

- Ano
- Ne

10.) V jakých oborech se studenti po ukončení školy nejvíce uplatňují?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí nebo napsat odpověď vlastními slovy.

- V ekonomice
- V zemědělství
- V cestovním ruchu
- V uměleckém oboru
- V technickém oboru
- V pedagogice
- Jiná odpověď...

11.) Po absolvování Vaší školy student nejčastěji...

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí nebo napsat odpověď vlastními slovy.

- Odchází na vysokou školu s podobným zaměřením
- Odchází na vysokou školu s jiným zaměřením
- Hledá zaměstnání
- Odjíždí do zahraničí
- Jiná odpověď...

12.) Nabízíte studentům nějakou pomoc například při hledání zaměstnání a „rozkoukání se“ na trhu práce (například pomoc při spolupráci s úřadem práce)?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí nebo napsat odpověď vlastními slovy.

- Ano, ujme se toho vždy někdo ze zaměstnanců
- Ano, máme na to speciálního pracovníka
- Je to možné, ale ne příliš časté
- Ne
- Jiná odpověď...

13.) Vaše škola je zaměřená na...

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí nebo napsat odpověď vlastními slovy.

- Ekonomiku
- Zemědělství
- Cestovní ruch
- Umění
- Techniku
- Pedagogiku
- Jiná odpověď...

14.) Vaše škola patří do kategorie...

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- SŠ
- SOU
- Gymnázium
- Vysoká škola

15.) Kolik žáků má Vaše škola ke dni 31. 12. 2013?

16.) Kolik pedagogů má Vaše škola ke dni 31. 12. 2013?

Příloha B - Dotazník pro gymnázia

1.) Zajímáte se o aktuální situaci podniků na Mladoboleslavsku a o to, co podniky při hledání zaměstnanců požadují?

Povinná otázka, respondent musel zvolit alespoň některou z nabízených odpovědí.

- Ano zajímám, ale spíše pro vlastní přehled
- Ano zajímáme a snažíme se i informovat pedagogy
- Ano zajímáme a snažíme se požadavkům přizpůsobit výuku
- Ne nezajímáme

2.) Mají studenti v rámci nějaké exkurze možnost navštívit podniky?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- Student má možnost zúčastnit se exkurze místo vyučování několikrát do roka
- Student má možnost zúčastnit se exkurze místo vyučování jednou ročně
- Exkurze umožňujeme místo vyučování, ale zřídka
- Exkurze umožňujeme, ale pouze mimo vyučování
- Exkurze neumožňujeme

3.) Mají studenti povinnou praxi během studia?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí a podle toho se mu zobrazily další otázky [Ano → otázka č. 5, Ne → otázka č. 6].

- Ano
- Ne

4.) Jak často mají studenti povinnou praxi?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí nebo napsat odpověď vlastními slovy.

- Pravidelně
- Jednou za trvání studia
- Jiná odpověď...

5.) Probíhá nějaká komunikace mezi školou a podniky na Mladoboleslavsku?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí a podle toho se mu zobrazily další otázky [Ano → otázka č. 7, Nevím → otázka č. 9, Ne → otázka č. 9].

- Ano
- Nevím
- Ne

6.) Jakým způsobem komunikace probíhá?

Povinná otázka, respondent musel zvolit alespoň některou z nabízených odpovědí nebo dopsat nějakou vlastní.

- Osobně
- Pomocí e-mailu
- Telefonicky
- Jiná odpověď...

7.) Jak často probíhá tato komunikace?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí nebo napsat odpověď vlastními slovy.

- Jednou za rok
- Jednou měsíčně
- Každý týden
- Jiná odpověď...

8.) Dokázali byste v % říci, kam studenti odchází po absolvování Vaší školy?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí a podle toho se mu zobrazily další otázky [Ano → otázka č. 9, Ne → otázka č. 10].

- Ano
- Ne

9.) Po absolvování Vaší školy student nejčastěji (uved'te prosím v %).

Povinná otázka, respondent musel napsat odpověď vlastními slovy.

- Odchází na vysokou školu
- Hledá zaměstnání
- Odjíždí do zahraničí
- Jiná odpověď...

10.) Nabízíte studentům nějakou pomoc například při hledání zaměstnání a „rozkoukání se“ na trhu práce (například pomoc při spolupráci s úřadem práce)?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí nebo napsat odpověď vlastními slovy.

- Ano, ujme se toho vždy někdo ze zaměstnanců
- Ano, máme na to speciálního pracovníka
- Je to možné, ale ne příliš časté
- Ne
- Jiná odpověď...

11.) Vaše škola je zaměřená na...

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí nebo napsat odpověď vlastními slovy.

- Ekonomiku
- Zemědělství
- Cestovní ruch
- Umění
- Techniku
- Pedagogiku
- Jiná odpověď.....

12.) Vaše škola patří do kategorie...

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- SŠ
- SOU
- Gymnázium
- Vysoká škola

13.) Kolik žáků má Vaše škola ke dni 31. 12. 2013?

14.) Kolik pedagogů má Vaše škola ke dni 31. 12. 2013?

Příloha C – Dotazník pro vysokou školu

1.) Zajímáte se o aktuální situaci podniků na Mladoboleslavsku a o to, co podniky při hledání zaměstnanců požadují?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- Ano zajímám, ale spíše pro vlastní přehled
- Ano zajímáme a snažíme se i informovat pedagogy
- Ano zajímáme a snažíme se požadavkům přizpůsobit výuku
- Ne zajímáme

2.) Mají studenti v rámci nějaké exkurze možnost navštívit podniky?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- Student má možnost zúčastnit se exkurze místo vyučování několikrát do roka
- Student má možnost zúčastnit se exkurze místo vyučování jednou ročně
- Exkurze umožňujeme místo vyučování, ale zřídka
- Exkurze umožňujeme, ale pouze mimo vyučování
- Exkurze neumožňujeme

3.) Snažíte se výuku směřovat spíše praktickým způsobem, aby žáci uměli využít své znalosti v praxi?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

4.) Mají studenti povinnou praxi během studia?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí a podle toho se mu zobrazily další otázky [Ano → otázka č. 5, Ne → otázka č. 6].

- Ano
- Ne

5.) Jak často mají studenti povinnou praxi?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí nebo napsat odpověď vlastními slovy.

- Pravidelně
- Jednou za trvání studia
- Jiná odpověď...

6.) Mají studenti Vaší školy nějakou výhodu oproti studentům jiných škol při žádání o pracovní místo ve společnosti Škoda auto, a. s.?

Povinná otázka, respondent musel zvolit alespoň některou z nabízených odpovědí nebo dopsat nějakou vlastní.

- Ano, studenti dostávají přednost
- Ano, studentům je zde umožněna praxe
- Ano, studenti jsou připravováni na práci v této firmě
- Ano, studenti naší školy mívají hlubší znalosti, než studenti ostatních škol
- Nevím
- Ne
- Jiná odpověď...

7.) Probíhá nějaká komunikace mezi školou a podniky na Mladoboleslavsku?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí a podle toho se mu zobrazily další otázky [Ano → otázka č. 8, Nevím → otázka č. 10, Ne → otázka č. 10].

- Ano
- Nevím
- Ne

8.) Jakým způsobem komunikace probíhá?

Povinná otázka, respondent musel zvolit alespoň některou z nabízených odpovědí nebo dopsat nějakou vlastní.

- Osobně
- Pomocí e-mailu
- Telefonicky
- Jiná odpověď...

9.) Jak často probíhá tato komunikace?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí nebo napsat odpověď vlastními slovy.

- Jednou za rok
- Jednou měsíčně
- Každý týden
- Jiná odpověď...

10.) Máte informace o tom, kam studenti odchází po absolvování Vaší školy?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí a podle toho se mu zobrazily další otázky [Ano → otázka č. 11, Ne → otázka č. 12].

- Ano
- Ne

11.) V jakých oborech se studenti po ukončení školy nejvíce uplatňují?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí nebo napsat odpověď vlastními slovy.

- V ekonomice
- V zemědělství
- V cestovním ruchu
- V uměleckém oboru
- V technickém oboru
- V pedagogice
- Jiná odpověď...

12.) Vaše škola je zaměřená na:

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí nebo napsat odpověď vlastními slovy.

- Ekonomiku
- Zemědělství
- Cestovním ruch
- Umění
- Techniku
- Pedagogiku
- Jiná odpověď...

13.) Vaše škola patří do kategorie:

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

- SŠ
- SOU
- Gymnázium
- Vysoká škola

14.) Kolik žáků má Vaše škola ke dni 31. 12. 2013?

15.) Kolik pedagogů má Vaše škola ke dni 31. 12. 2013?